



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau bagian dari karya tersebut, baik secara elektronik atau non elektronik, tanpa izin tertulis dari penerbit, kecuali dalam hal yang diperbolehkan dalam undang-undang hak cipta dan tidak mengancam hak cipta penerbit.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



umkan dan menyebutkan sumber:

SKRIPSI

PENGARUH ETOS KERJA DAN KETERAMPILAN INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY KAMPAR



OLEH

RIZKI RAHMADHANI
12070126280

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

TAHUN 2024



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

SKRIPSI

PENGARUH ETOS KERJA DAN KETERAMPILAN INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY KAMPAR

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



OLEH

RIZKI RAHMADHANI

12070126280

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sunan 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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Rizki Rahmadhani
 NIM : 12070126280
 PROGRAM STUDI : S1 Manajemen
 KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
 FAKULTAS : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 SEMESTER : VIII (Delapan)
 JUDUL : Pengaruh Etos Kerja dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Kampar.

**DISETUJUI OLEH :
PEMBIMBING**

Nurlasera, SE, M.Si
NIP. 19730601 200710 2 003

MENGETAHUI :

DEKAN

**KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN**



Dr. Mahyarni, S.E., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

Astuti Mevlinda, SE., MM
NIP. 19720513200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rizki Rahmadhani

NIM : 12070126280

Program Studi : SI Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru

Tanggal Ujian : 12 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Henni Indrayani, S.E., M.M

NIP. 19700802 199803 2 003

Sekretaris

Ari Nur Wahidah, S.E., M.M

NIP. 19780105 200710 2 002

Penguji 1

Iren Violinda Anggriani, S.E., M.Si

NIP. 19751106 200710 2 003

Penguji 2

Sehani, S.E., M.M

NIP. 19741211 200710 2 004

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

: RIZKI RAHMADHANI

: 12070126280

: MADIUN, 02 DESEMBER 2001

: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

: S1 MAHAJEMEN

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

DENGARU ETOS KERJA DAN KETERAMPILAN INTERPERSONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOJATA AIRINDIA
UNIT HATCHER-1 KAMPAR

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.

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, 20 JUNI 2021

Yang membuat pernyataan



RIZKI RAHMADHANI

NIM : 12070126280

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



PENGARUH ETOS KERJA DAN KETERAMPILAN INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY KAMPAR

Rizki Rahmadhani
12070126280

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, keterampilan interpersonal juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan etos kerja dan keterampilan interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar. Sementara nilai adjusted R Square menjelaskan etos kerja dan keterampilan interpersonal dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar sebesar 35,7% sementara 64,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Etos Kerja, Keterampilan Interpersonal dan Kinerja Karyawan

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

THE INFLUENCE OF WORK ETHIC AND INTERPERSONAL SKILLS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INDOJAYA AGRINUSA HATCHERY UNIT KAMPAR

Rizki Rahmadhani
12070126280

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work ethic and interpersonal skills on employee performance. Data analysis using multiple linear regression. The results of the study work ethic has a significant effect on employee performance, interpersonal skills also have a significant effect on employee performance. While simultaneously work ethic and interpersonal skills have a significant influence on employee performance at PT Indojaya Agrinusa Hatchery Unit Kampar. While the adjusted R Square value explains work ethic and interpersonal skills can affect employee performance at PT. Indojaya Agrinusa Hatchery Unit Kampar by 35.7% while the remaining 64,3% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Ethic, Interpersonal Skills and Employee Performance



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

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin dan Puji syukur kepada Allah SWT, karena atas campur tangan-Nya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH ETOS KERJA DAN KETERAMPILAN INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY KAMPAR”** dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat beserta salam tidak lupa penulis kirimkan kepada junjungan alam yakni Nabi besar Muhammad SAW yang mana berkat semangat dan kerja keras beliau kita bisa merasakan ketenangan pada masa sekarang dan kehidupan yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini, dan semoga terlimpah juga kepada keluarga, para sahabat dan orang-orang yang senantiasa istiqamah di jalan beliau hingga akhir zaman.

Skripsi ini Merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu syarat bagi setiap mahasiswa dalam menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada :

1. Yang tercinta kedua orang tua saya dan keluarga besar saya, Terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua dan keluarga besar saya atas segala do'a hingga saat ini, demi keberkahan dan kesuksesan saya dikemudian hari, Karya ini saya persembahkan untuk kalian sebagai wujud terimakasih kepada ayah, ibu dan keluarga besar, semoga selalu bahagia dan berada dalam lindungan Allah SWT.
2. Bapak Prof. Dr.Khairunas Rajab, M.Ag, selaku Rektor UIN Suska Riau yang telah memberikan kesempatan kepada saya menimba ilmu di universitas tercinta ini.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Julina, SE, MSi selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
7. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

8. Bapak Fakhurrozi, SE, MM, selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
9. Ibu Nurlasera, SE, M.Si, Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak memberikan bantuan berupa motivasi dan bantuan berharga lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Ferizal Rahmad, SE, MM, selaku Penasehat Akademis di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama masa saya diperkuliahkan.
12. Seluruh pegawai dan pihak yang terkait yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan bantuan langsung dan tidak langsung selama masa di perkuliahan.
13. Pihak perusahaan PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Kampar telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan primer dan sekunder.

Akhir dari kesempatan ini penulis menyampaikan Terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam upaya penyelesaian skripsi ini. Penulis juga mengharapkan sumbangan pikiran, kritik dan saran demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Jazakumullah Khairan Katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan rahmatdan karunianya kepada kita semua, Aamiin Ya Rabbal'alam.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, 31 Mei 2023

Penulis,

RIZKI RAHMADHANI

12070126280

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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia	17
2.2 Kinerja Karyawan	20
2.2.1 Pengertian Kinerja karyawan	20
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	23
2.3 Etos Kerja	24
2.3.1 Pengertian Etos Kerja	24

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

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	25
2.3.3 Indikator Etos Kerja	28
2.4 Keterampilan Interpersonal.....	28
2.4.1 Pengertian Keterampilan Interpersonal	28
2.4.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Keterampilan Interpersonal ...	29
2.4.3 Indikator Keterampilan Interpersonal	31
2.5 Pengaruh Antar Variabel	31
2.5.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	31
2.5.2 Pengaruh Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.6 Pandangan Islam	33
2.6.1 Konsep Islam Tentang Kinerja Karyawan	33
2.6.2 Konsep Islam Tentang Etos Kerja.....	34
2.6.3 Konsep Islam Tentang Keterampilan Interpersonal	36
2.7 Penelitian Terdahulu	37
2.8 Kerangka Pemikiran	44
2.9 Hipotesis	46
2.10 Konsep Operasional Variabel	46

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	48
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	48
3.2.1 Data Primer.....	48
3.2.2 Data Sekunder	48
3.3 Populasi dan Sampel	48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.3.1 Populasi	48
3.3.2 Sampel	49
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.4.1 Observasi	50
3.4.2 Kuisisioner	50
3.5 Analisis Data.....	50
3.5.1 Deskripsi Kuantitatif	50
3.6 Uji Kualitas Data	51
3.6.1 Uji Validitas Data.....	51
3.6.2 Uji Realibilitas.....	51
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.9.1 Uji Normalitas	52
3.9.2 Uji Multikolinearitas	52
3.9.3 Uji Heterokedastisitas.....	52
3.9.4 Uji Autokorelasi	53
3.8 Skala Pengukuran	53
3.9 Uji Hipotesis	54
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	55
3.9.3 Uji t (Parsial)	56
3.9.4 Uji Koefisien Determinan R^2	57

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Singkat Berdirinya Perusahaan	58
4.2 Struktur Organisasi	60

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

4.3 Penjabaran Tugas dan Tanggung Jawab	62
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
5.1 Hasil Penelitian	66
5.2 Karakteristik Responden.....	66
5.2.1 Responden Berdasarkan Umur.....	66
5.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
5.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	68
5.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
5.2.5 Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	69
5.2 Deskripsi Variabel	70
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja.....	70
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Keterampilan Interpersonal	72
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	74
5.3 Uji Kualitas Data	76
5.2.1 Uji Validitas.....	76
5.2.1 Uji Reliabilitas	77
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	78
5.4.1 Uji Normalitas	78
5.4.2 Uji Multikolinieritas	79
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	80
5.4.4 Uji Autokorelasi	81
5.5 Analisis Data Penelitian.....	82
5.5.1 Regresi Linier Berganda.....	82
5.5.2 Uji Secara Parsial (Uji T)	83



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

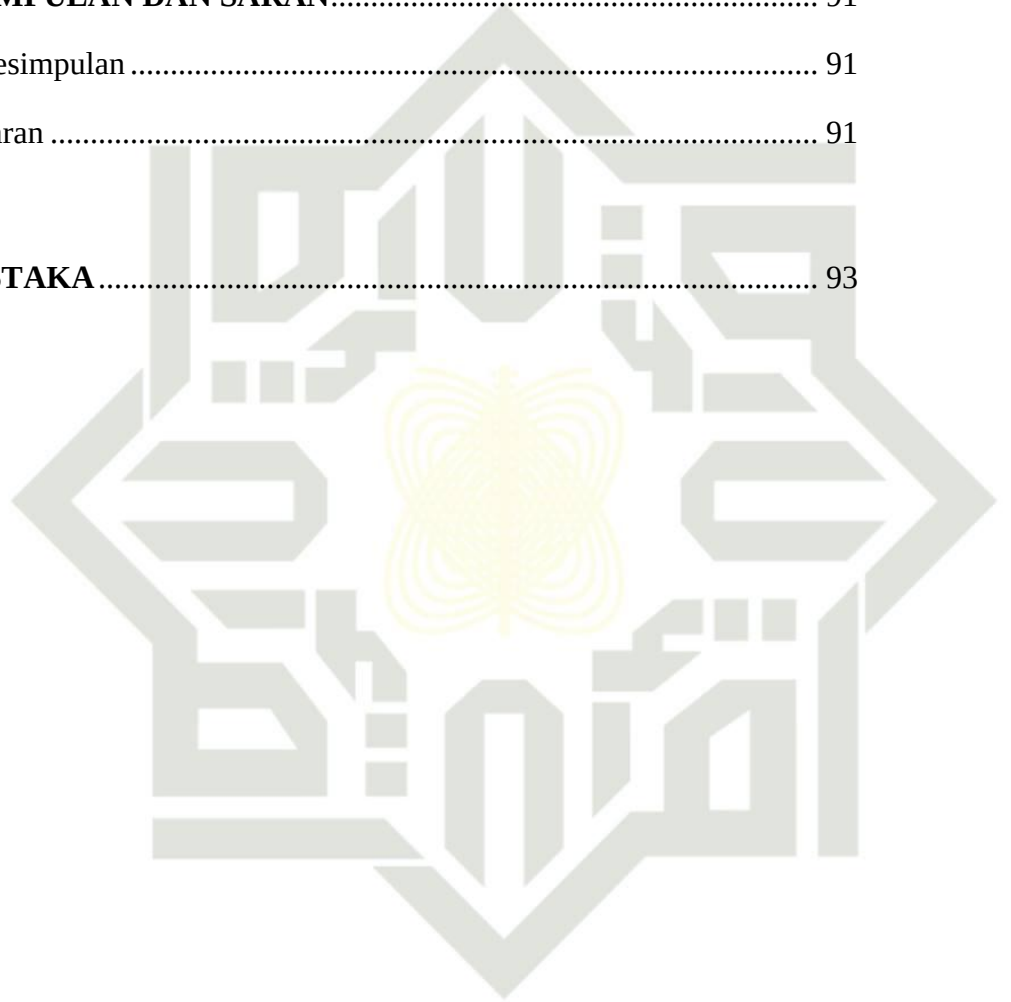
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

5.5.3 Uji Secara Simultan (Uji F).....	84
5.5.4 Koefisien Determinasi	85
5.6 Pembahasan	86

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... 91

6.1 Kesimpulan	91
6.2 Saran	91

DAFTAR PUSTAKA..... 93



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

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Bagian Bidang Kerja dan Jumlah Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar tahun 2023	7
Tabel 1.2 : Jumlah Produksi Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar Tahun 2019-2023	8
Tabel 1.3 : Tingkat Kinerja Karyawan PT Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar 2023	9
Tabel 1.4 : Masa Kerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar November 2023	10
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitan	46
Tabel 5.1 : Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden.....	66
Tabel 5.2 : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 5.3 : Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 5.4 : Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
Tabel 5.5 : Jumlah Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	69
Tabel 5.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Etos Kerja Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar.	70
Tabel 5.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Keterampilan Interpersonal Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar... ..	72
Tabel 5.8 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar.....	74
Tabel 5.9 : Uji Validitas Angket	76
Tabel 5.10 : Uji Validitas Angket	77
Tabel 5.11 : Uji Multikolinieritas.....	79
Tabel 5.12 : Uji Autokorelasi.....	81
Tabel 5.13 : Analisis Regresi Linier Berganda	82
Tabel 5.14 : Uji Hipotesis Parsial	84
Tabel 5.15 : Uji F Hitung	85
Tabel 5.16 : Koefisien Determinasi	86

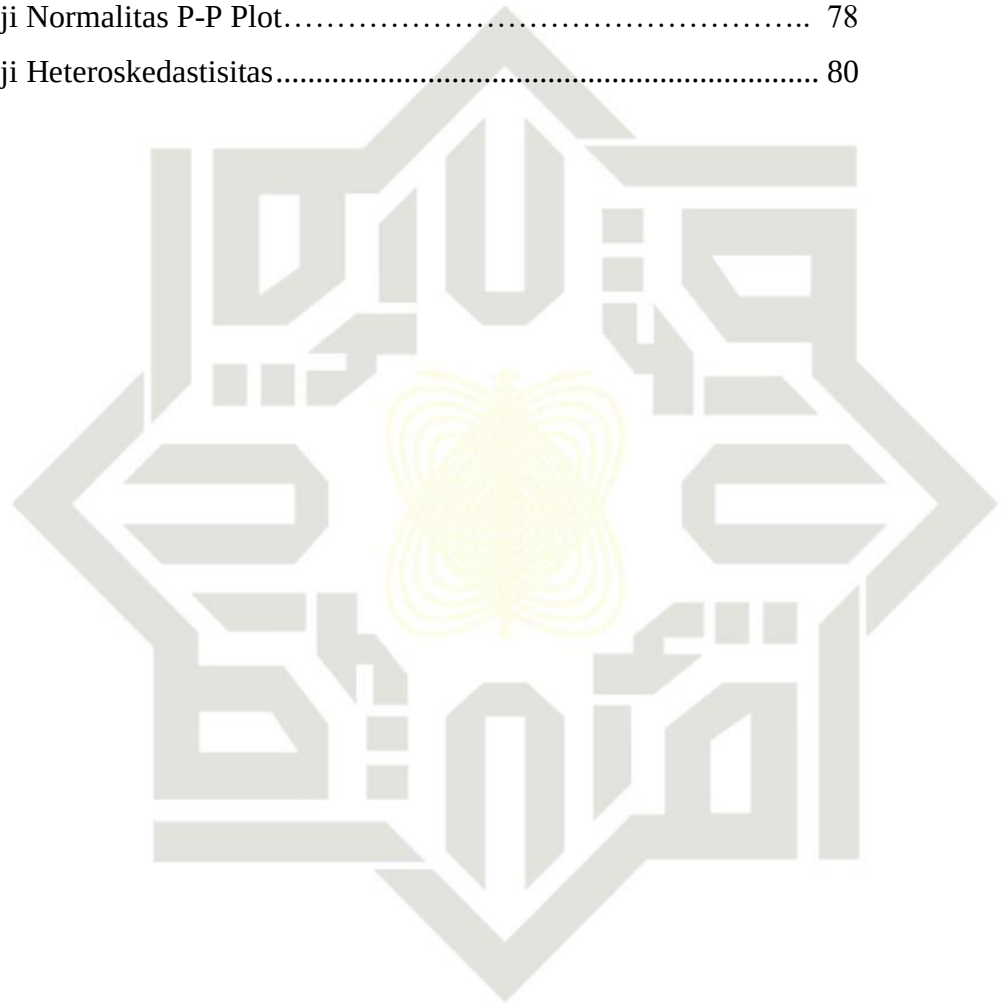


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : Skema Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 4.1: Struktur Organisasi PT. Indojava Agrinusa Unit Hatchery Kampar.....	61
Gambar 5.1 : Uji Normalitas P-P Plot.....	78
Gambar 5.2 : Uji Heteroskedastisitas.....	80



UIN SUSKA RIAU



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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatkan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi atau bisnis yang ingin menawarkan semua solusi yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah apa pun yang dapat timbul. setiap perusahaan memiliki tujuan yang berfungsi sebagai kekuatan pendorong bagi persaingan karyawan untuk memperbaiki diri melalui kinerja dan keahlian mereka. peningkatan diri karyawan yang menghasilkan peningkatan pekerjaan akan meningkatkan produktivitas dalam cara mereka menjalankan tugasnya. memperluas basis sumber daya manusia mereka sangat penting bagi perusahaan atau perusahaan yang ingin memberikan setiap solusi yang diperlukan untuk mengatasi masalah apa pun yang terjadi di dalam perusahaan atau organisasi.

Kualitas dan kuantitas pekerja atau karyawan yang membentuk organisasi merupakan faktor utama penentuan keberhasilannya. sumber daya dan aset yang paling berharga dalam setiap kegiatan organisasi adalah sumber daya manusianya karena hanya sumber daya lain, seperti bahan baku dan teknologi, yang dikelola oleh manajer sumber daya lainnya. untuk mencapai perencanaan, organisasi terencana, pelaksanaan, dan pemantauan, organisasi harus berkewajiban untuk mengelola sumber daya manusia atau karyawan mereka dengan efisien. Dengan mempertimbangkan etos kerja yang dimiliki seorang 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

(Said & Firman, 2021) Segala sesuatu yang membantu perusahaan mencapai tujuannya adalah aset, dan kemampuan perusahaan untuk tumbuh sangat bergantung pada seberapa produktif tenaga kerjanya, sesuai dengan hukum kemanusiaan atau hukum alam, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat harus dilakukan. jika di masa lalu orang atau pekerja dipandang sebagai mesin yang mungkin dieksploitasi secara sembarangan untuk mencapai tujuan bisnis atau organisasi. perusahaan tidak menganggap orang sebagai orang sungguhan karena mereka memandang mereka sebagai bawahan yang dapat didominasi sesuka hati. namun, seiring perkembangan masyarakat, manusia sekarang semakin diperhatikan, menjadikannya aset yang sangat berharga dan signifikan. ini berarti bahwa orang harus dilindungi sebagai manusia dan diperhitungkan dalam hal semua tuntutan mereka.

Manajemen sumber daya manusia harus menangani karyawan secara adil dan dengan cara yang menjunjung tinggi hukum dan kebutuhan orang-orang yang bersangkutan. karyawan akan sangat dianjurkan untuk meningkatkan dan memperluas organisasi jika mereka menerima perlakuan manusiawi. Perasaan menjadi bagian dari organisasi juga telah tumbuh. Sehingga akan memungkinkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan insentif yang kuat. karena banyaknya variabel yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, masih banyak karyawan yang kinerjanya di bawah standar. Hal ini berarti karyawan perlu di tingkatkan kemampuan dalam bidangnya guna menciptakan etos kerja yang akan dimiliki karyawan, dengan mempunyai karyawan yang memiliki etos kerja 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.

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

tinggi akan memudahkan perusahaan mencapai keberhasilan dan tujuan utama dari perusahaan itu sendiri.

Menurut Iorga (2013:56) dalam (Hikmatullah et al., 2022) mendefinisikan etos kerja sebagai suatu jenis usaha yang terfokus pada pencapaian tujuan. usaha yang terfokus pada pencapaian tujuan dengan memanfaatkan energi sendiri sebagai input. Oleh karena itu perusahaan dapat membina lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional karyawan mereka dengan menekankan etos kerja yang kuat. Karyawan termotivasi dalam lingkungan seperti ini untuk terus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka, yang akan meningkatkan kemampuan mereka untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, memiliki etos kerja yang kuat tidak hanya melibatkan pemberian dan penerimaan tugas, tetapi juga mencakup pengembangan lingkungan yang menginspirasi dan memuaskan para pekerja, sehingga mendorong mereka untuk memberikan upaya terbaiknya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam peran mereka saat ini, di dunia kerja, keterampilan interpersonal sama pentingnya dengan intelligence quotient (IQ). untuk berkomunikasi secara efektif, keterampilan interpersonal lebih penting bagi beberapa bisnis, dan mereka sering digunakan sebagai kriteria utama untuk mempekerjakan personil baru. kemampuan seseorang untuk berkomunikasi baik secara lisan maupun nonverbal dengan orang lain disebut sebagai keterampilan interpersonal mereka. Keterampilan interpersonal, seperti menjadi pendengar yang baik, mengekspresikan pikiran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan jelas, dan bekerja dalam tim, dapat dikaitkan dengan kapasitas untuk berinteraksi secara efektif dengan orang-orang dan rekan kerja di tempat kerja.

Menurut (Gardner 1993 : 24-25) dalam (Afrillyan & Syahputra, 2021) Kemampuan untuk bekerja sama, memahami tanggung jawab sosial, menerima pendapat orang lain, bersikap toleran, dan berkomunikasi dengan orang lain, semuanya dianggap sebagai keterampilan interpersonal, Keterampilan interpersonal adalah kemampuan untuk terlibat, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan orang lain dengan cara yang efektif dan efisien. Sangat penting untuk mengembangkan keterampilan interpersonal dalam dunia kerja profesional yang semakin rumit.

Salah satu perusahaan agrifood terbesar dan tersukses di Indonesia adalah PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Sejak tahun 1975, PT Japfa Comfeed Indonesia telah menjadi pemasok protein hewani berkualitas tinggi yang dapat diandalkan, memenuhi permintaan dengan penuh kesetiaan. Divisi bisnis utama PT. Japfa Comfeed Indonesia adalah budidaya pertanian, pakan ternak, dan peternakan ayam. Perusahaan ini mendapatkan keuntungan dari skala ekonomi dan integrasi vertikal. Hal ini menunjukkan bahwa bisnis ini membangun hubungan yang kuat antara operasi hulu dan hilir. Mempertahankan hubungan ini akan memastikan produk yang lebih berkualitas. dan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk mempunyai beberapa anak perusahaan salah satunya adalah PT. Indojoya Agrinusa Hatchery dengan berkonsentrasi pada Kegiatannya meliputi penetasan ayam broiler muda dengan menggunakan mesin tetas ternak. PT Indojoya Agrinusa Unit Hatchery



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

merupakan anak perusahaan PT Japfa Comfeed Indonesia yang bergerak di bidang peternakan, karyawan harus dapat menggunakan kemampuan kinerjanya dalam bekerja agar dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik, karena dapat berhubungan dengan diri sendiri, orang lain, dan bisnis. Karena untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang kuat membutuhkan etos kerja dan keterampilan interpersonal dari karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Syahril Efendi selaku Kepala *Personalia & General Affair* PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar ternyata ada , terdapat beberapa kenyataan yang tidak sesuai dengan tujuan dan antisipasi diantaranya di sebutkan bahwasanya etos kerja yang dimiliki karyawan semakin berkurang, Etos kerja yang rendah mengakibatkan keterbatasan motivasi internal, membuat karyawan kesulitan untuk menjalankan tugas dengan semangat dan dedikasi penuh. Kurangnya fokus dan keterlibatan dalam pekerjaan juga dapat muncul, menghasilkan hasil kerja yang kurang akurat dan berkontribusi pada waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas. diantaranya seperti hal itu menyebabkan masalah masalah berkaitan dengan produktivitas karyawan hingga menurunnya kinerja karyawan. hal ini lah yang menjadi tantangan bagi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery. Selain itu Bapak Syahril Efendi juga memaparkan terjadi juga permasalahan yang berkaitan dengan Keterampilan Interpersonal dimana karyawan masih belum menyeluruh memiliki keterampilan interpersonal mereka contohnya seperti Kurangnya kesopanan yang baik ketika



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berkomunikasi terhadap atasan dikarenakan pergaulan dari lingkungan di sekitar tempat kerja.

Fenomena penurunan kinerja karyawan di PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar telah menjadi perhatian utama dalam beberapa tahun terakhir. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap penurunan ini meliputi kurangnya penghargaan atas prestasi karyawan, serta minimnya kesempatan untuk pengembangan karir. Kondisi-kondisi ini tidak hanya menurunkan semangat kerja karyawan tetapi juga menyebabkan berkurangnya produktivitas.

Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar terdapat masalah tentang etos kerja yang berindikator bekerja adalah panggilan yang artinya harus bekerja dengan tanggung jawab sepenuhnya. Banyak karyawan tidak menunjukkan komitmen penuh terhadap tugas mereka, terlihat keterlambatan penyelesaian tugas, dan kurangnya inisiatif. Hal ini berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja karyawan, serta mempengaruhi moral dan motivasi tim.

Untuk memaksimalkan potensi etos kerja, keterampilan interpersonal menjadi pendukung yang sangat penting. Keterampilan interpersonal meliputi kemampuan komunikasi yang efektif, kerja sama tim, empati, dan kemampuan untuk menyelesaikan konflik. Ketika karyawan memiliki keterampilan interpersonal yang baik, mereka dapat berkomunikasi lebih efektif dengan rekan kerja, atasan, dan bahkan konsumen. Ini membantu dalam mengurangi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kesalahpahaman, meningkatkan kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Keterampilan interpersonal juga berperan dalam membangun hubungan yang positif di tempat kerja, yang dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja dan atasan mereka cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk bekerja keras. Selain itu, kemampuan untuk menyelesaikan konflik secara konstruktif membantu menjaga lingkungan kerja tetap kondusif dan produktif.

Tabel 1.1 : Bagian Bidang Kerja dan Jumlah Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar tahun 2023

No.	Bagian Bidang Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	Umum	5
2.	Expedisi	5
3.	Produksi	47
4.	Teknik	8
5.	Driver	42
6.	Security	8

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar (2023)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat pembagian kerja karyawan, Spesialisasi dalam tugas-tugas tertentu dimungkinkan oleh pembagian kerja, yang memaksimalkan produksi dan efisiensi. Etos kerja yang positif sangat penting dalam hal ini. Hasil yang lebih baik dalam pembagian kerja sering kali didukung oleh pekerja dengan etika kerja yang kuat, yang biasanya menyelesaikan tugas mereka secara bertanggung jawab dan efektif.

Selain itu, pembagian kerja memungkinkan orang untuk berkonsentrasi dan mengasah kemampuan tertentu yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka. Etos kerja yang kuat memastikan bahwa individu bersedia menjadi ahli di bidangnya dan secara konsisten meningkatkan kemampuan mereka, sehingga mendukung budaya pembelajaran dan pengembangan.

Tabel 1.2 : Jumlah Produksi Pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar Tahun 2019-2023

TAHUN	JUMLAH TENAGA KERJA (Orang)	TARGET PRODUKSI (Ekor)	REALISASI PRODUKSI (Ekor)	PRODUKTIVITAS RATA-RATA PERTAHUN	PRESENTASE PERUBAHAN TINGKAT PRODUKTIVITAS (%)
2019	94	2.640.000	2.200.000	23,404	-
2020	93	2.640.000	2.200.000	23,655	1,94
2021	93	2.640.100	2.200.000	23,655	0
2022	106	2.640.200	2.200.000	20,754	-13,9
2023	115	2.640.300	2.200.000	19,130	-8,33

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar (2023)

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat realisasi yang tetap sama namun tidak pernah mencapai target setiap tahunnya, terutama terjadi penurunan signifikan terhadap rata rata produktivitas, padahal PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar ini menambah karyawan pada tahun tersebut. Hal ini sinkron dengan hasil wawancara bahwa Etos kerja yang rendah yang dimiliki karyawan dapat mengakibatkan keterbatasan motivasi internal, membuat karyawan kesulitan untuk menjalankan tugas dengan semangat dan dedikasi penuh. Kurangnya fokus dari karyawan dan keterlibatan dalam pekerjaan juga dapat muncul, menghasilkan hasil kerja yang kurang akurat dan berkontribusi pada waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Akibatnya pekerjaan belum memenuhi target, Hal ini mendefinisikan bahwa diduga bekurangnya etos kerja karyawan pada tahun 2023 menyebabkan penurunan produktivitas yang berefek pada kinerja karyawan.

Tabel 1.3 : Tingkat Kinerja Karyawan PT Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar 2023

Tahun 2022					Tahun 2023				
No	Skor Prestasi	Nilai	Jumlah Karyawan (Orang)	Presentase Skor Prestasi (%)	Skor Prestasi	Nilai	Jumlah Karyawan (Orang)	Presentase Skor Prestasi (%)	
	1.	90-100	A	10	9,43	90-100	A	8	6,95
	2.	80-90	B	22	20,75	80-90	B	18	15,65
	3.	70-79	C	69	65,09	70-79	C	84	73,04
	4.	60-69	D	3	2,83	60-69	D	2	1,73
	5.	50-59	E	2	1,88	50-59	E	3	2,60
	Total			106	100%	Total		115	100%

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat di lihat bahwa pada tahun 2022, karyawan yang mendapat nilai A sebanyak 10 karyawan, dan karyawan yang mendapat nilai B sebanyak 22 karyawan dengan presentase masing masing A 9,43% dan B 20,75%, kemudian karyawan yang mendapat nilai C sebanyak 69 karyawan, yang mendapat nilai D sebanyak 3 karyawan, dan karyawan yang mendapat nilai E sebanyak 2 karyawan dengan presentase masing masing C 65,09%, D 20,75% dan E 1,88%. Di tahun 2023, karyawan yang mendapat nilai A sebanyak 8 karyawan, dan karyawan yang mendapat nilai B sebanyak 18 karyawan dengan presentase masing masing A 6,95% dan B 15,65%, kemudian karyawan yang mendapat nilai C sebanyak 84 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang mendapat nilai D sebanyak 2 karyawan, dan karyawan yang mendapat nilai E sebanyak 3 karyawan dengan presentase masing masing C 73,04%, D 1,73 % dan E 2,60%.

Sebagai bukti penurunan kinerja karyawan selama dua tahun terakhir, PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Kampar. Tabel diatas menunjukkan realisasi PT. Indojoya Agrinusa Hatchery Kampar selama dua tahun terakhir.

Tabel 1.4 : Masa Kerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar November 2023

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Karyawan (Orang)	Presentase Masa Kerja (%)
0-5	64	55,7
6-10	27	23,4
11-15	5	4,34
15-20	14	12,2
> 20	5	4,34

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar (2023)

Tabel 1.3 menunjukkan masa kerja karyawan PT Indojoya Agrinusa Hatchery Kampar. Pada presentase tabel diatas dijelaskan bahwasanya lebih dari separuh karyawan berada pada masa kerja 0-5 tahun, Jelaslah bahwa meskipun beberapa dari karyawan ada yang telah bekerja di perusahaan ini untuk waktu yang lama, namun sebanyak 55,7% karyawan berada pada masa kerja yang singkat dan masih relatif baru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pak Syahril Efendi S.Kom selaku kepala Personalia General Admin (P & GA) mengenai keterampilan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Interpersonal, sebagian karyawan dari perusahaan ini masih memiliki keterbatasan mengatur emosional, komunikasi dan kesulitan bergaul yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan konflik baik dari status, perbedaan pandangan dan lain sebagainya. Dan dapat dilihat pada tabel bahwasanya banyak karyawan yang masa kerjanya masih 0-5 tahun dikarenakan mereka masih di golongan karyawan baru memungkinkan mereka kesulitan untuk mengembangkan keterampilan interpersonalnya jika kalangan usia yang berbeda-beda.

Etos kerja dan keterampilan interpersonal kini memainkan peran penting dalam menentukan kesuksesan individu dan efisiensi organisasi dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan saling terhubung. Kapasitas untuk menjalin hubungan interpersonal yang produktif dan kapasitas untuk bekerja sama dan berkomunikasi, semuanya dianggap sebagai keterampilan interpersonal. Dalam hal kemampuan yang dicari perusahaan saat ini, keterampilan interpersonal karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan. Hal ini memperjelas perlunya sebuah keterampilan interpersonal untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penulis sangat ingin membahas lebih dalam mengenai penelitian yang berkaitan dengan etos kerja dan keterampilan interpersonal. dengan segala ketidakpastian yang ada saat ini, penulis percaya bahwa penelitian ini sangat penting. sehingga semua pihak yang terlibat dapat lebih memahami secara menyeluruh bagaimana pelatihan dan keterampilan interpersonal dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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

1.2 Rumusan Masalah

Penulis merumuskan masalah sebagai berikut berdasarkan informasi latar belakang yang diberikan di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar?
2. Apakah keterampilan interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar?
3. Apakah etos kerja dan keterampilan interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini sehubungan dengan isu-isu yang diangkat di atas yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar
2. Untuk mengetahui apakah keterampilan interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar
3. Untuk mengetahui apakah etos kerja dan keterampilan interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Bagi Peneliti

Untuk memberi informasi tentang bagaimana pengaruh etos kerja dan keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar.

2. Bagi Perusahaan

Organisasi ataupun perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai sumber untuk mempelajari lebih lanjut mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan agar setelah mendapatkan informasi ini, organisasi atau perusahaan dapat membuat rencana yang sesuai untuk membantu anggota stafnya memperkuat etos kerja dan keterampilan interpersonal yang mereka miliki.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber lebih lanjut untuk penelitian di masa depan di bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, dan diantisipasi untuk memperkuat ide dan penelitian yang sudah ada mengenai etos kerja, kepribadian, tipe kepribadian, dan keterampilan interpersonal.

1.5 Sistematika Penulisan

Pembahasan proyek studi ini dilakukan secara mendalam dan sistematis, dan mencakup hal-hal berikut ini agar dapat memberikan perspektif yang luas meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN



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

Bab ini menyajikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Kerangka teori yang mendukung pembahasan penelitian, hipotesis, dan variabel penelitian dimuat dalam bab ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menyajikan lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan ukuran sampel, teknik pengumpulan data, dan metodologi analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini menyajikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan dan memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini menyajikan mengenai kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan beserta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

UIN SUSKA RIAU

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Berdasarkan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, penulis akan membahas teori-teori yang berkaitan dengan tantangan yang ada saat ini, yaitu pengaruh etos kerja dan keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan. Gagasan-gagasan yang berkaitan dengan variabel penelitian akan dibahas dalam kajian literatur ini. Teori-teori dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian ilmiah profesional (buku, jurnal) yang memahami dan berkonsentrasi pada teori dari masalah yang akan penulis teliti.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM). sumber daya manusia digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, pelaksanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan, dan memimpin upaya pengembangan organisasi. atau pekerja dan mengambil keputusan untuk memajukan perkembangan bisnis atau organisasi. Karyawan adalah sumber daya utama perusahaan, sehingga mereka harus bekerja pada tingkat tertinggi untuk memuaskan dan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Sehingga pelanggan baik-baik saja dan merasa puas.

Jika pelanggan yang tidak puas dapat mengajukan keluhan yang merugikan reputasi bisnis. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

daya manusia bagi kapasitas bisnis untuk memenuhi tujuannya. Sumber daya manusia harus mengelola sumber daya organisasi dengan cara terbaik untuk menghasilkan hasil yang dibutuhkan bisnis untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan melakukan segala cara untuk memastikan bahwa karyawan dapat melakukan tugas mereka dengan santai dan menyenangkan tanpa mengalami stres atau kecemasan. Penyakit ini tidak hanya mempengaruhi kondisi fisik, tetapi juga interaksi sosial dengan orang lain dan iklim psikologis di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong kinerja yang optimal dari para karyawan.

Menurut **(Hasibuan, 2021)** Ilmu dan seni mengelola peran dan hubungan tenaga kerja untuk secara efektif mendukung organisasi, karyawan, dan masyarakat dalam mencapai tujuannya dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Menurut **(Masram & Mu'ah, 2017)** Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan pekerja, termasuk buruh, manajer, dan karyawan lainnya, untuk mendukung operasi organisasi atau bisnis dan membantunya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. sedangkan Menurut **Amelyawati et al., (2023)** Dalam **(Suseno Dwi et al., 2023)** Keberlanjutan perusahaan hanya dapat dicapai jika sumber dayanya berkomitmen dan berkualitas tinggi, mengelola sumber daya manusia adalah salah satu prioritas terpenting bagi bisnis, terlepas dari apakah mereka bergerak di bidang manufaktur atau jasa, untuk mempertahankan kemampuan untuk berkembang sebagai respons terhadap kebutuhan pelanggan.

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

Pemahaman yang diberikan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia Manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, namun selalu bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan memanusiakan manusia. Tujuan yang sama, termasuk di dalamnya adalah pemberian kesejahteraan yang adil dan merata sesuai dengan kontribusi masing-masing karyawan. secara adil dan profesional, dengan mempertimbangkan kontribusi masing-masing karyawan.

2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **(Edwin B. Flipppo (2018) dalam (Supriadi et al., 2022)** yaitu :

a. Fungsi Manajerial yang meliputi :

1) Perencanaan

Perencanaan adalah memutuskan apa yang harus dilakukan dalam hal sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Pengorganisasian

Membentuk organisasi, membaginya menjadi beberapa bagian berdasarkan fungsi yang telah ditentukan, menyusun staf, dan menambahkan fasilitas tertentu adalah langkah-langkah dalam proses pengorganisasian.

3) Pengarahan

Memberikan arahan dan memberikan undangan kepada anggota staf untuk secara sukarela melakukan tugas-tugas yang sejalan dengan kebijakan organisasi dikenal sebagai pengarahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pengendalian mencakup mengawasi, mengevaluasi, dan menilai pekerjaan atau perilaku orang-orang tertentu.

b. Fungsi Teknis yang meliputi:

1) Pengadaan Tenaga Kerja

Fungsi operasional yang disebut pengadaan tenaga kerja mengontrol bagaimana merekrut jumlah dan jenis pekerja yang tepat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Fungsi pengadaan tenaga kerja mencakup penilaian kuantitas dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan, menemukan sumber tenaga kerja dengan cepat dan efektif, menyaring kandidat, menugaskan karyawan pada posisi yang sesuai, dan memberikan instruksi dan pelatihan kepada karyawan baru yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.

2) Pengembangan Tenaga Kerja

Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan dengan memberikan pelatihan yang diperlukan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Kegiatan pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan bagian dari fungsi pengembangan tenaga kerja, yang membantu mereka untuk selalu mengikuti perubahan organisasi. Tujuan dari pengembangan tenaga kerja adalah untuk meningkatkan tingkat keahlian dan pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat selalu mengikuti perubahan 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.

3) Pemberian Kompensasi

Peran ini dirancang untuk memberikan kompensasi yang memadai kepada individu atas kontribusinya kepada organisasi. Menawarkan remunerasi berfungsi sebagai sarana untuk memberi penghargaan kepada anggota staf. Di sini, tugas-tugasnya termasuk mencari cara untuk membayar karyawan dengan cara yang mendorong kesuksesan mereka dan mencari tahu berapa banyak uang yang akan diperoleh setiap karyawan dengan cara yang adil.

4) Pengintegrasian

Proses menyelaraskan keinginan dan sikap karyawan dengan keinginan dan sikap bisnis dan masyarakat dikenal sebagai integrasi. Menyelaraskan tujuan perusahaan dengan ambisi individu karyawan merupakan tanggung jawab pekerjaan ini. Jika tujuan-tujuan ini selaras, ritme kerja organisasi dan ritme kerja setiap karyawan akan menjadi kohesif, yang akan menghasilkan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah proses mempertahankan sumber daya manusia organisasi saat ini agar dapat menjalankan operasinya. Menerapkan program ekonomi dan non-ekonomi adalah bagian dari fungsi pemeliharaan tenaga kerja. Program-program ini dimaksudkan untuk memberikan karyawan keseimbangan antara kehidupan kerja 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

kehidupan pribadi sehingga mereka dapat fokus dan bekerja dengan tenang untuk memenuhi standar kinerja organisasi.

6) Pensiun / PHK

Karyawan jangka panjang dari sebuah perusahaan adalah subjek dari fungsi ini. Peran ini adalah untuk mengakhiri hubungan dan mencari cara agar orang tersebut dapat kembali ke dalam masyarakat.

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut **Wibowo (2010)** dalam **(Silaen Ruth et al., 2021)**, hasil dari kerja keras karyawan itu sendiri merupakan sebuah kinerja karyawan.

2.2.1 Pengertian Kinerja karyawan

Untuk meningkatkan pemahaman mengenai tentang kinerja, beberapa ahli mengatakan menurut **Edy Sutrisno (2010)** dalam **(Silaen Ruth et al., 2021)** Kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama adalah elemen-elemen penting dalam pekerjaan, dengan kinerja yang berfungsi sebagai puncak dari hasil kerja dan sarana yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan Menurut **Wibowo (2010)** dalam **(Silaen Ruth et al., 2021)**, hasil dari kerja keras karyawan itu sendiri merupakan sebuah kinerja karyawan.

Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2011)** dalam **(Silaen Ruth et al., 2021)**, hasil kerja seseorang yang dipresentasikan dengan data-data yang diambil secara keseluruhan disebut sebagai kinerja karyawan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **(Silaen Ruth et al., 2021)** Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

a. Kuantitas Kerja

Karena hal ini menentukan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan sukses dan efisien, jumlah pekerjaan dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Karyawan harus diberi tujuan untuk dicapai agar dapat mengukur produktivitas sumber daya manusia dan seberapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan.

b. Kualitas Kerja

Selain kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan dan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, kualitas pekerjaan merupakan kriteria penting untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Cara pekerja melakukan tugas-tugas mereka berkorelasi langsung dengan kualitas hasil kerja mereka. Oleh karena itu, ketika menugaskan tugas kepada anggota staf, manajer harus memberikan instruksi yang jelas atau mengikuti aturan dan regulasi yang telah ditetapkan.

c. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Pekerja harus memiliki pengetahuan dan keterampilan karena hal-hal ini secara langsung mempengaruhi seberapa baik kinerja mereka di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pengetahuan yang diberikan organisasi melalui pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan. Para pemimpin harus memastikan bahwa karyawan diposisikan di dalam organisasi berdasarkan pengetahuan mereka. Hal ini juga berlaku dalam hal keahlian 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

d. Perencanaan Kegiatan

Karyawan dan eksekutif bisnis perlu memiliki standar yang dapat disebut sebagai perencanaan untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sangat penting karena, tanpa adanya perencanaan, akan sulit bagi anggota staf dan eksekutif bisnis untuk mengukur jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan. Perencanaan berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang dapat dicapai oleh sumber daya manusia di dalam perusahaan. Perencanaan mencakup evaluasi posisi dan rencana pendidikan setiap pekerja untuk mengumpulkan data, yang kemudian akan diperiksa oleh divisi sumber daya manusia.

Sistem dan analisis yang efektif diperlukan untuk mengelola kinerja karyawan di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia akan sulit untuk memantau tanpa data yang tepat, sehingga tidak memungkinkan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Data adalah komponen penting yang diperlukan untuk analisis pekerjaan seseorang.

e. Otoritas / Wewenang

Sifat komunikasi yang dikenal dengan istilah otoritas dilakukan ketika seorang anggota organisasi melakukan tugas sesuai dengan arahan yang diberikan kepada anggota organisasi yang lain. Arahan yang disebutkan ini menjelaskan apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak diperbolehkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

f. Disiplin

Definisi disiplin adalah mengikuti hukum dan peraturan yang berlaku.

Disiplin adalah melaksanakan tugas pekerjaan dengan tetap mematuhi ketentuan kontrak kerja karyawan dengan perusahaan.

g. Inisiatif

Mengatur strategi yang berasal dari konsep yang dikembangkan oleh imajinasi dan kecerdikan.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Robbins (2006)** dalam **(Silaen Ruth et al., 2021)** mencantumkan enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

a. Kualitas Kerja

Ukuran kualitas kerja meliputi kesempurnaan penyelesaian pekerjaan dalam kaitannya dengan bakat dan kemampuan karyawan serta pendapat mereka tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas yang dihasilkan ditunjukkan dengan jumlah yang dinyatakan dalam siklus aktivitas dan yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Manfaatkan waktu yang Anda miliki dengan menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan melakukan aktivitas lainnya.

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

d. Efektifitas

Memaksimalkan jumlah sumber daya organisasi yang saat ini digunakan untuk meningkatkan output dari setiap unit sambil meminimalkan konsumsi sumber daya (tenaga kerja, uang, bahan baku).

e. Komitmen

Komitmen adalah sejauh mana seorang pekerja dapat memenuhi tugas dan kewajibannya kepada organisasi atau perusahaan.

2.3 Etos Kerja

Etos kerja seseorang adalah perilaku mendasar yang paling signifikan dalam menentukan kompas moral mereka. Etos kerja dapat diartikan sebagai sikap atau moral seseorang ketika melakukan pekerjaan, jika kita mempertimbangkan konsep etos, yaitu sikap moral seseorang yang paling mendasar yang menentukan perilakunya terhadap apa yang dilakukannya.

2.3.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut (Sinamo, 2011), etos kerja terdiri dari kumpulan perilaku positif dan berkualitas di tempat kerja didasarkan pada kesadaran yang jelas dan keyakinan yang kuat terhadap perspektif kerja yang luas. Di sini, istilah "paradigma" mengacu pada ide-ide utama tentang makna kerja itu sendiri. Ide-ide ini termasuk idealisme mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai luhur yang mendorongnya, dan sikap-sikap mulia yang diciptakannya, serta standar tinggi yang ingin dicapainya, yang mencakup prinsip dasar, etika, moral, dan kode perilaku yang dianut oleh para penganutnya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Agar karyawan dapat menciptakan karya terbaiknya, mereka harus memiliki etos kerja yang kuat. karyawan harus dapat menghasilkan pekerjaan sebanyak mungkin, dengan keterampilan interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

Menurut **Clifford Geertz** dalam (**Suryatna, 2012**), etos adalah cara pandang esensial yang dimiliki seseorang terhadap diri sendiri dan dunia luar. pola pikir dasar yang dipancarkan oleh kehidupan terhadap diri sendiri dan dunia luar. Oleh karena itu, etos kerja seseorang merupakan cerminan dari pola pikir kerja yang mendasarinya.

Menurut (**Anoraga, 2009**) dalam (**Priansa, 2018**) Perspektif dan sikap suatu negara atau masyarakat terhadap pekerjaan dikenal sebagai etos kerja. Ketika anggota masyarakat menganggap kerja sebagai upaya mulia, mereka cenderung memiliki etos kerja yang kuat. Sebaliknya, etos kerja yang buruk terjadi karena memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang kurang penting dalam hidup.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut (**Priansa, 2018**) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja ada dua faktor yakni faktor internal dan eksternal yaitu sebagai berikut:

a. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi etos kerja yaitu :

1) Agama

Agama membentuk kepercayaan dan tindakan yang membentuk gaya hidup mereka. Pandangan agama pegawai akan mencerminkan sikap, perilaku, dan tindakan mereka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Karena pendidikan adalah proses yang berlangsung terus-menerus, ia dapat secara efektif menyelaraskan etos kerja seseorang sehingga mereka memiliki tingkat etos kerja yang tinggi.

3) Motivasi

Individu dengan etika kerja yang kuat biasanya juga memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja seseorang adalah cara pandang dan pola pikir yang berasal dari motivasi dan cita-cita pribadi mereka.

4) Usia

Studi menunjukkan bahwa karyawan di bawah usia 30 memiliki tingkat etos kerja yang lebih tinggi daripada karyawan di atas 30 tahun.

5) Jenis kelamin

Dalam penelitian, banyak ahli telah menemukan bahwa, jika dibandingkan dengan laki-laki, perempuan menunjukkan etos kerja yang lebih baik, komitmen, dan kesetiaan kepada pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa jenis kelamin sering dikaitkan dengan sifat etos kerja.

b. Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja yaitu :

1) Budaya

Orang sering menyebut budaya kerja sebagai etos budaya, yang mencakup mentalitas, determinasi, kedisiplinan, dan semangat kerja yang dimiliki oleh suatu masyarakat. Istilah "etos kerja" juga sering digunakan untuk menggambarkan hal ini.

2) Sosial Politik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Keberadaan atau ketiadaan sistem politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasilnya dengan sepenuh hati juga mempengaruhi kemampuan suatu masyarakat untuk mengembangkan etos kerja.

3) Kondisi Lingkungan (Geografis)

Kondisi geografis dapat menyebabkan etos kerja. Alam yang menguntungkan dapat mempengaruhi orang di dalamnya untuk berusaha mengelola sumber daya dan memperoleh keuntungan, serta dapat mengundang orang dari luar untuk mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

4) Struktur Ekonomi

Orang-orang biasanya terdorong untuk maju oleh negara-negara yang mendorong kemandirian nasional dan pertumbuhan barang-barang domestik.

Negara-negara yang berkembang dan sejahtera biasanya memiliki penduduk yang memiliki tingkat etos kerja yang tinggi, yang menyebabkan negara tersebut berkembang.

5) Perkembangan Bangsa Lain

Saat ini, banyak negara berkembang telah mengadopsi pola kerja yang mirip dengan negara lain karena kemajuan teknologi dan arus informasi yang tak terbatas.

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

2.3.3 Indikator Etos Kerja

Menurut **(Sinamo, 2011)** mengemukakan delapan indikator etos kerja profesional, yaitu:

- a. Bekerja adalah rahmat : harus bekerja dengan tulus dan bersyukur.
- b. Bekerja adalah amanah : harus bekerja dengan integritas penuh.
- c. Bekerja adalah panggilan : harus bekerja dengan tanggung jawab sepenuhnya.
- d. Bekerja adalah aktualisasi : harus bekerja dengan semangat penuh.
- e. Bekerja adalah ibadah : harus bekerja dengan serius dan dedikasi penuh.
- f. Bekerja adalah seni : harus bekerja dengan kreativitas dan kebahagiaan.
- g. Bekerja adalah kehormatan : harus bekerja dengan ketekunan dan unggul.
- h. Bekerja adalah pelayanan : harus bekerja dengan kesempurnaan dan kerendahan hati.

2.4 Keterampilan Interpersonal

2.4.1 Pengertian Keterampilan Interpersonal

Keterampilan interpersonal adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan bereaksi secara efektif terhadap berbagai faktor, termasuk perasaan, sikap, dan perilaku orang lain serta motif dan keinginan mereka. Keterampilan interpersonal juga mencakup komunikasi.

Manusia dapat membentuk hubungan melalui percakapan. Dengan demikian, kapasitas seseorang untuk komunikasi interpersonal yang sukses dapat dicirikan oleh kemampuan komunikasi interpersonal mereka. Hal ini dapat menjadi contoh bagaimana kita dapat membangun hubungan 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

didasari oleh saling mendukung dengan saling memahami dan responsif satu sama lain. Seseorang yang merasa tidak mampu akan merasa sulit untuk menjelaskan pandangannya kepada orang lain karena khawatir akan disalahkan.

Menurut **(Rungapadiachy, 1999)** dalam **(Wello Basri & Novia, 2021)** mendefinisikan Interpersonal sebagai *“those abilities required to interact with others or a group of individuals in an efficient manner”* artinya “kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk berinteraksi dengan orang lain atau sekelompok individu dengan cara yang efisien”.

Menurut **Friedman (2013)** dalam **(Wello Basri & Novia, 2021)**, memiliki keterampilan interpersonal yang baik akan memudahkan Anda untuk bergaul dengan rekan kerja dan berinteraksi dengan mereka setiap hari. Menurut Friedman, ini adalah kualitas manusia yang paling penting dan berharga. Kemampuan ini meliputi kemampuan untuk membangun ikatan dengan rekan kerja, memupuk persatuan, dan meningkatkan dinamika tim. Dia melanjutkan dengan mengatakan bahwa keterampilan interpersonal adalah kualitas seperti empati, kerja sama, rasa hormat, dan membangun hubungan yang kuat ini adalah beberapa hal penting yang dicari oleh manajer perekrutan dalam diri seorang kandidat.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Interpersonal

Menurut **(Anggiani & Pakeh, 2021)**, ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterampilan interpersonal, 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Kecerdasan pribadi dan Kepemimpinan

Kecakapan intelektual internal seseorang, yang sering dikenal sebagai kecerdasan, adalah produk dari kapasitas intelektual bawaan dan kecerdasan sosial dan emosional ekstra yang diperoleh melalui interaksi dengan dunia luar. agar orang tersebut mampu memimpin orang lain dan menjadi pemimpin bagi diri mereka sendiri.

b. Peran Gender

didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang ditentukan secara sosial untuk individu yang termasuk dalam kelompok gender tertentu oleh Lerner (1983). Selain itu, peran gender dapat mencakup keyakinan budaya dan lingkungan tentang perilaku dan sifat tertentu yang membedakan seseorang berdasarkan jenis kelaminnya dalam berbagai kelompok (Donalson & Gullahorn, 1977).

c. Faktor Edukasi

Keberhasilan dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan pribadi seseorang merupakan hasil dari mempengaruhi orang lain dan membawa perubahan, bukan sesuatu yang bersifat bawaan. Untuk mendapatkan lebih banyak informasi dan kompetensi dalam kepemimpinan dan kehidupan pribadi, belajar adalah keterampilan yang diperlukan. Keterampilan ini diperlukan untuk memungkinkan seseorang menstimulasi lingkungan baik secara intelektual maupun emosional untuk mengubah keadaan yang menantang menjadi lebih baik. Oleh karena itu, dengan menstimulasi lingkungannya secara intelektual dan emosional,

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

seorang pemimpin dapat mengubah keadaan yang menantang menjadi lebih baik. Oleh karena itu, seseorang atau pemimpin dalam lingkungannya memiliki kemampuan untuk mengamati, mengevaluasi, dan menggunakan kecerdasan, nalar, dan pemecahan masalah secara kolaboratif.

2.4.3 Indikator Keterampilan Interpersonal

Menurut definisi konseptual (Anggiani & Pakeh, 2021), keterampilan interpersonal dapat dicirikan oleh lima indikator, yaitu sebagai berikut:

- a. Memahami orang lain
- b. Mengekspresikan pikiran dan perasaan dengan jelas
- c. Menegaskan kebutuhan orang lain
- d. Memengaruhi orang lain
- e. Memberikan dan menerima masukan
- f. Menyelesaikan konflik
- g. Bekerja sama dengan orang lain

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Cherrington dalam (Priansa, 2018), etos kerja yang kuat mempengaruhi sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini mengimplikasikan bahwa pekerja yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih kuat daripada pekerja yang tidak menikmati pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

etos kerja mereka yang harus menjadi karyawan yang terbaik untuk memajukan perusahaannya.

Kemudian menurut **Anoraga (2001)** dalam (**Hadiansyah & Yanwar, 2017**) menyatakan bahwa kesuksesan di tempat kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan dan keterampilan, tetapi juga membutuhkan dedikasi, kerja keras, dan integritas. Untuk berhasil, seseorang harus memiliki perspektif dan sikap yang menganggap bahwa pekerjaan mereka sangat penting bagi keberlangsungan hidup manusia. Karyawan yang memiliki perspektif yang positif tentang pekerjaan mereka akan berusaha sepenuh hati. Dengan bekerja sepenuh hati akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

2.5.2 Pengaruh Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (**Kristine tucker, 2014**) dalam (**Wello Basri & Novia, 2021**) keterampilan interpersonal yang efektif akan membantu seseorang dalam menangani situasi dengan bijaksana dan kompeten, keterampilan interpersonal yang efektif memastikan keberhasilan seseorang sebagai karyawan di tempat kerja dan mempromosikan lingkungan kerja yang positif selanjutnya menurut tucker komunikasi kerjasama dan empati adalah kunci mengembangkan hubungan yang kuat dengan klien dan rekan kerja, keterampilan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan pelanggan tidak puas dan perselisihan di tempat kerja berefek pada kinerjanya, Oleh karena itu seorang karyawan harus memiliki keterampilan interpersonal yang baik untuk mewujudkan tujuan 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut (Benson, 2014) dalam (Darmawan & Mardikaningsih, 2021) Keterampilan interpersonal mendukung orang lain pada saat mereka membutuhkan atau mengalami kesulitan. Menurut (Sato et al. (2019) dalam (Darmawan & Mardikaningsih, 2021) menyatakan bahwa penggunaan keterampilan interpersonal secara efektif akan memberikan dampak yang baik untuk meningkatkan kinerja individu di dalam lingkungan organisasi. Hal ini mendukung pernyataan dari menurut (Darmawan & Mardikaningsih, 2021) Keterampilan interpersonal seseorang menunjukkan karakter mereka. Tingkat kinerja yang dapat dicapai perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Konsep Islam Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik juga tercakup dalam Al Qur'an, seperti yang dijelaskan dalam surat al-Shaff ayat 4 :

مَرُوضٌ بَيْنَانٌ كَانَتْهُمْ صَفًّا سَبِيلُهُ فِي يَقَاتِلُونَ الَّذِينَ يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ

Artinya :

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”

Ayat 4 dari Surat Al-Shaff menjelaskan bagaimana Allah memberikan instruksi kepada umat-Nya untuk berperang dalam barisan yang teratur bersama mereka yang bergabung dengan (bekerja untuk) organisasi tertentu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

"Dalam barisan yang teratur" mengacu pada persyaratan bahwa anggota baru organisasi mengambil tindakan yang diperoleh melalui konsistensi untuk memenuhi tujuan dan meningkatkan standar kinerja organisasi, sehingga memperkuat organisasi.

Sedangkan Pengertian kinerja karyawan Dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl Ayat 97 :

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ طَيِّبَةً حَيَوةً فَلَنُحْيِيَنَّهُ مُؤْمِنًا وَهُوَ أَتَىٰ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحًا عَمِلَ مِّنْ

Artinya :

"Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."

Dalam dunia kerja, seseorang harus bekerja keras dan jujur untuk mendapatkan imbalan yang setimpal dengan apa yang telah mereka kerjakan, sesuai dengan Al Qur'an Surat An-Nahl Ayat 97.

2.6.2 Konsep Islam Tentang Etos Kerja

Bagi seorang Muslim, "bekerja" berarti menjadi benar-benar berdedikasi untuk mengungkapkan makna dirinya sebagai hamba Allah yang patuh dan ingin menjadi bagian dari masyarakat yang baik (khairu ummah), dengan menggunakan semua potensi, pikiran, dan doa. Dengan kata 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

bekerja adalah cara bagi seseorang untuk menunjukkan nilai dirinya. Bagi seorang Muslim, bekerja adalah bentuk "ibadah" yang sebenarnya, bentuk pengabdian dan rasa syukur kepada Tuhan untuk memanfaatkan anugerah-Nya dan memenuhi panggilan-Nya agar dapat memberikan yang terbaik. Mereka menyadari bahwa hidup di dunia adalah ujian, dan sikap kerja yang baik adalah bagian dari ujian tersebut, sebagaimana yang Dia katakan dalam firman-Nya:

يَعْمَلُونَ لَهُ مَا يَشَاءُ مِنْ مَحَارِبٍ وَتَمَائِيلٍ وَجِفَانٍ كَالْجَوَابِ

وَقُدُورٍ رُسِيَّتٍ اِعْمَلُوا اَلْ دَاوُدَ شُكْرًا وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّكُورُ

Artinya:

“Mereka (para jin) selalu bekerja untuk Sulaiman sesuai dengan kehendaknya. Di antaranya (membuat) gedung-gedung tinggi, patung-patung, piring-piring (besarnya) seperti kolam dan periuk-periuk yang tetap (di atas tungku). Bekerjalah wahai keluarga Daud untuk bersyukur. Sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang banyak bersyukur”. (Qs. Saba’[34]: 13)

Dalam pandangan Islam, pekerjaan adalah suatu tugas yang diberikan kepada manusia. Bekerja adalah cara untuk menunjukkan sifat manusia dan mencapai kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat. Bekerja adalah salah satu cara terpenting untuk mendekatkan diri kepada Allah, menurut agama. Semua orang diminta oleh ajaran Islam untuk berusaha keras untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

meningkatkan keterampilan dan profesi mereka. Setiap pekerjaan yang dilakukan dengan cara yang benar dianggap sebagai ibadah.

Etos bukanlah hanya tentang aktivitas fisik atau pekerjaan semata; itu juga tentang kepribadian yang memiliki nilai-nilai moral yang mendasari cara seseorang menjalani dan mencapai tujuan hidup yang diinginkannya. Semangat, integritas, dan keahlian dalam bidangnya (profesional) semuanya terkait dengan etos kerja.

2.6.3 Konsep Islam Tentang Keterampilan Interpersonal

Keterampilan interpersonal tercakup dalam Al Qur'an, seperti yang dijelaskan dalam QS Al-Imran ayat 159 :

مِنْ لَّا نَقْصُوهَا الْقَلْبِ عَلِيْظَ فَطًّا كُنْتَ وَلَوْ ۖ لَهُمْ لِّئْتِ اللّٰهُ مِّنْ رَّحْمَةٍ فَبِمَا
فَتَوَكَّلْ عَزَمْتَ فَاِذَا الْاَمْرُ فِيْ وَشَاوَرَهُمْ لَهُمْ وَاسْتَغْفِرْ عَنْهُمْ فَاعْفُ ۖ حَوْلَكَ
الْمُتَوَكِّلِيْنَ يُحِبُّ اللّٰهُ اِنَّ ۖ اللّٰهُ عَلٰى

Artinya :

“Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.”

Dalam Ayat ini menyoroti betapa pentingnya bersikap baik dan tulus saat memaafkan orang lain atas kesalahan mereka. Allah juga menasihati para umat-Nya untuk memperlakukan orang lain dengan kerendahan hati dan kebaikan, bukan dengan kekerasan hati melalui ayat ini. yang dimana bersikap baik, dan rendah hati termasuk dalam bentuk perwujudan pengembangan keterampilan interpersonal.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya yang dilakukan peneliti untuk mencari perbandingan dan menemukan ide-ide baru bagi penelitian berikutnya. Selain itu, kajian ini membantu dalam menentukan posisi penelitian serta menunjukkan keaslian penelitian tersebut.

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

NAMA	JUDUL	VARIABEL	PERBEDAAN	HASIL
1. Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar, Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol .3, No. 2, September 2015	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE	Variabel X1 : Etos Kerja Variabel Y : Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat bahwan penulis memiliki variabel X2 yaitu Keterampilan Interpersonal	Dari hasil penelitian yang di lakukan terbukti pengaruh etos kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Nawal Ika	Pengaruh	Variabel X1 :	Perbedaan	Kesimpulan

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

NAMA	JUDUL	VARIABEL	PERBEDAAN	HASIL
Susanti, Jurnal Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Yudharta Pasuruan, Volume 9, Nomor 1, Desember 2017	Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bria Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi	Keterampilan Interpersonal Variabel X2 : Etos Kerja Islam Variabel Y : Kinerja Karyawan	penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabel X2 yang penulis teliti adalah Etos Kerja saja, namun ini masih tetap berhubungan .	yang didapat yaitu keterampilan interpersonal, etos kerja Islam, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	NAMA	JUDUL	VARIABEL	PERBEDAAN	HASIL
3.	Tarmizi Endrianto, Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Satya Palembang, Vol 3 Nomor 1, Maret 2021	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikecamatan Kalidoni Kota Palembang	Variabel X1 : Etos Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari Variabel jumlah variabel, karena jumlah variabel yang penulis teliti ada 3 variabel	Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa etos kerja pegawai Kecamatan Kalidoni Palembang menyatakan sudah baik berjumlah 16 orang (52%), dan yang menyatakan cukup baik sebanyak 15 orang (48%),
4.	Wayan Dony Eka Putra, Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini, Jurnal EMAS, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar	Pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Puri Pangan Sejati	Variabel X1: Kedisiplinan Variabel X2 : Etos Kerja Variabel X3: Keterampilan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari judul Variabel, variabel X1 penulis adalah Etos kerja, Variabel X2 penulis adalah keterampilan interpersonal , dan penulis tidak memiliki	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin, Etos Kerja dan Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	NAMA	JUDUL	VARIABEL	PERBEDAAN	HASIL
				variabel X3.	
5.	Dini Damanik, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Fitria Halim, Jurnal MAKER, Vol. 4, No. 2, Desember 2018	Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematang siantar	Variabel X1: Motivasi Variabel X2: Etos Kerja Variabel Y : Kinerja Pegawai	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari judul Variabel, variabel X1 penulis adalah Etos kerja, Variabel X2 penulis adalah keterampilan interpersonal .	Dari hasil penelitian mendapatkan kesimpulan bahwa motivasi dan etos kerja yang diterapkan Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Didit Darmawan, Rahayu Mardikaningsih, Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS), Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Mayjen Sungkono, Mojokerto, Indonesia, Vol 3, No 2, November 2021	Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian	Variabel X1 : Keterampilan Interpersonal Variabel X2 : Pengalaman Kerja Variabel X3 : Integritas Variabel X4 : Keterikatan Kerja Variabel Y : Kinerja	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel X2 dari penulis adalah , yang penulis teliti hanya 3 variabel	Penelitian ini menghasilkan empat temuan yaitu: (1) keterampilan interpersonal berperan signifikan pada kinerja; (2) kinerja penyuluh tidak dipengaruhi signifikan oleh pengalaman kerja; (3) integritas memiliki dampak yang signifikan pada kinerja penyuluh; (4)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

N	NAMA	JUDUL	VARIABEL	PERBEDAAN	HASIL
7.	Salamat Anuari, Uhaib As'ad, Akhmad Nikhrawi Hamdie, Ilmu Administrasi Publik, fisip, Uniska, 2020	Pengaruh Interpersonal Skill Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Badan Pusat Statistik Kabupaten Barito Kuala)	Variabel X1: Interpersonal Skill Variabel Y : Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat bahwa penulis memiliki 3 variabel dan memiliki variabel X2 yaitu etos kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa interpersonal skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hubungan antara variabel interpersonal skill memiliki hubungan yang sangat signifikan dan kuat terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Barito Kuala.
8.	Sintia Susanti, Journal of Management and Economics Research, Vol 1, No 3, August 2023	Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja	Variabel X1 : Keterampilan Interpersonal Variabel X2 : Kecerdasan Emosional Variabel X3 : Motivasi Ekstrinsik Variabel Y: Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang penulis teliti 3 variabel sedangkan	Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	NAMA	JUDUL	VARIABEL	PERBEDAAN	HASIL
9.	Mouren Bawelle, Jantje Sepang, Jurnal EMBA Vol.4 No.5 September 2016, Hal. 303-408	Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Variabel X1: Etos Kerja Variabel X2: Gairah Kerja Variabel X3 : Disiplin Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang penulis	Hasil penelitian secara parsial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	NAMA	JUDUL	VARIABEL	PERBEDAAN	HASIL
10	Auni Mahfud Mahirah, Setiani, Al-Manhaj: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam, Vol. 4, 2 (Desember, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang	Variabel X1: Motivasi Kerja Variabel X2: Kepuasan Kerja Variabel X3: Etos Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang penulis teliti adalah keterampilan interpersonal	Hasil yang diperoleh dari penelitian di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

N	NAMA	JUDUL	VARIABEL	PERBEDAAN	HASIL
					etos kerja terhadap kinerja karyawan, dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

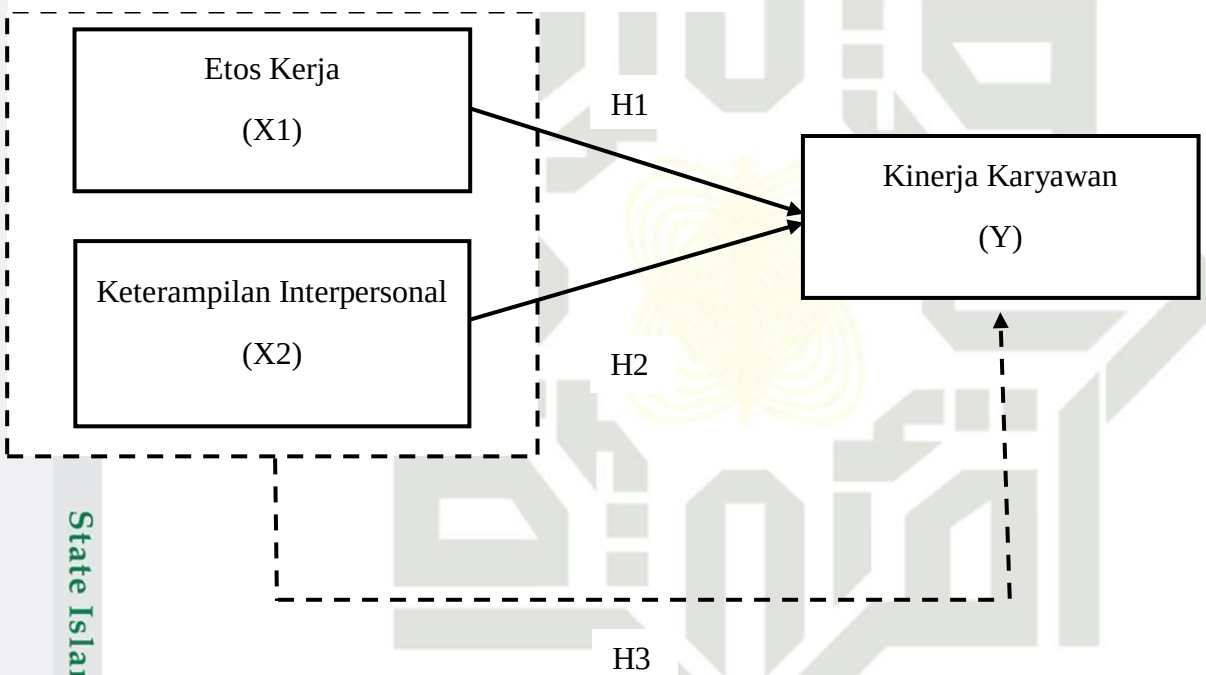
2.8 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, setiap organisasi harus menyadari tingkat keterampilan tenaga kerjanya. Sebuah organisasi atau bisnis membutuhkan produktivitas yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan. Mengingat pengaruh substansial dari elemen-elemen ini terhadap kinerja karyawan, maka sangat penting untuk memantau etos kerja dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Agar kerangka kerja penelitian ini lebih mudah dipahami, maka dapat disusun kerangka teori yang didasarkan pada tinjauan dan penelitian sebelumnya. Kerangka pemikiran ini mencakup variabel-variabel berikut: etos kerja, keterampilan interpersonal, dan kinerja karyawan.

Mempertimbangkan pemikiran-pemikiran tersebut di atas, berikut ini adalah gambaran kerangka pemikiran penelitian.

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



Sumber : Priansa (2018), Kristine tucker dalam Wello Basri & Novia (2021)

Keterangan Gambar :



: Pengaruh Secara Parsial



: Pengaruh Secara Simultan

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

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

2.9 Hipotesis

Menurut **(Sugiyono, 2013)** Hipotesis adalah solusi jangka pendek terhadap tantangan yang ditimbulkan oleh penelitian. Untuk alasan ini, Biasanya, masalah penelitian ditulis dalam bentuk kalimat pertanyaan. Meskipun belum menjadi solusi empiris, hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu hipotesis dikatakan Tanggapan ini masih bersifat sementara karena hanya didasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum dikonfirmasi oleh fakta-fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data.

Penulis mengembangkan hipotesis berikut ini sesuai dengan kajian teori dan uraian yang telah disampaikan pada latar belakang masalah yaitu:

- H1 Diduga etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar
- H2 Diduga keterampilan interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar
- H3 Diduga etos kerja dan keterampilan interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar

2.10 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan Hasil kerja seseorang yang dipresentasikan dengan data-	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Ketepatan Waktu	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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
	data yang diambil secara keseluruhan (Silaen Ruth et al., 2021)	d. Efektifitas e. Komitmen (Silaen Ruth et al., 2021)	
Etos Kerja (X)	Etos kerja merupakan kumpulan perilaku positif dan berkualitas tinggi di tempat kerja yang didasarkan pada kesadaran yang jelas dan keyakinan yang kuat terhadap perspektif kerja yang luas. (Sinamo, 2011)	a. Bekerja adalah rahmat b. Bekerja adalah amanah c. Bekerja adalah panggilan d. Bekerja adalah aktualisasi e. Bekerja adalah ibadah f. Bekerja adalah seni g. Bekerja adalah kehormatan h. Bekerja adalah pelayanan (Sinamo, 2011)	Likert
Keterampilan Interpersonal (X)	Interpersonal adalah kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk berinteraksi dengan orang lain atau sekelompok individu dengan cara yang efisien. (Wello Basri & Novia, 2021)	a. Memahami orang lain b. Mengekspresikan pikiran dan perasaan dengan jelas c. Menegaskan kebutuhan orang lain d. Memengaruhi orang lain e. Memberikan dan menerima masukan f. Menyelesaikan konflik g. Bekerja sama dengan orang lain (Anggiani & Pakeh, 2021)	Likert



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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar yang beralamat Jl. Lintas Sumatra Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang No.KM.30, Sei Pinang, Kec. Tambang, Kabupaten Kampar, Riau. Penelitian ini di lakukan mulai bulan Februari 2024 sampai bulan Mei 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut (Syahza, 2021) sumber primer menyediakan data utama. sumber-sumber asli adalah tempat di mana data asli ditemukan; ini adalah catatan tertulis tentang kejadian yang disaksikan dan didokumentasikan secara pribadi oleh peneliti atau penulis.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Syahza, 2021) sumber Sekunder adalah peneliti yang melaporkan hasil pengamatan terhadap orang yang satu kali atau lebih terpisah dari kejadian awal merupakan sumber utama data sekunder.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari objek atau orang dengan karakteristik dan ciri-ciri tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mempelajari dan menarik kesimpulan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 115 orang karyawan PT Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar, yang menjadi subjek pengumpulan data.

3.3.2 Sampel

Menurut **(Sugiyono, 2013)** Ukuran dan komposisi populasi tercermin dalam sampel. Jika ada banyak orang dalam populasi dan peneliti tidak mungkin memiliki waktu, sumber daya, atau upaya untuk meneliti setiap anggota populasi, misalnya, mereka mengambil sampel. Hasil yang dibuat dari sampel akan berlaku untuk populasi karena itu adalah sampel yang representatif yang diambil dari populasi.

Menurut **(Sugiyono, 2013)** Ukuran dan komposisi populasi tercermin dalam sampel. Jika populasi terlalu besar bagi peneliti untuk diteliti secara keseluruhan karena alasan apa pun-misalnya, kurangnya dana, waktu, atau tenaga-mereka dapat memilih untuk menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Menurut **(Sugiyono, 2013)** Sampling Jenuh merupakan metode pemilihan sampel di mana seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* jenuh / sensus, yang berarti semua anggota populasi menjadi bagian dari sampel penelitian.

Maka dari itu sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar yang berjumlah 115 karyawan.

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

Menurut (Sahir, 2021) Teknik pengumpulan data yang disebut observasi melibatkan peneliti yang terjun langsung ke lapangan, mengamati gejala yang diteliti, dan kemudian mendeskripsikan masalah yang muncul. Isu-isu ini dapat dihubungkan dengan metode pengumpulan data lain seperti kuesioner atau wawancara, dan temuannya dikorelasikan dengan teori dan penelitian sebelumnya.

3.4.2 Kuisisioner

Menurut (Sugiyono, 2013) Kuesioner adalah metode untuk mengumpulkan data di mana peserta diberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diisi.

Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala Likert dibuat agar responden dapat mengindikasikan perasaan mereka terhadap setiap item yang perlu diukur pada berbagai tingkatan.

3.5 Analisis Data

Selain itu, penulis menggunakan paket statistik untuk ilmu sosial (SPSS) untuk memproses data dari distribusi kuesioner dan membuat referensi berikut ini ke buku Ghazal Imam,

3.5.1 Deskripsi Kuantitatif

Menurut (Usman & Akbar Setiadi, 2017) Penelitian yang bersifat deskriptif dapat bersifat kuantitatif (numerik). Angka dari penelitian deskriptif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kuantitatif dapat direpresentasikan dalam statistik deskriptif dalam berbagai cara, seperti grafik garis, variabilitas, kecenderungan sentral, hubungan, dan skala pengukuran.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut **(Noor, 2012)**, uji validitas adalah tanda bahwa alat pengukur benar-benar mengukur hal yang sedang diuji. Validitas ini terhubung dengan akurasi eksperimen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah respon kuesioner responden dapat digunakan atau tidak dalam penelitian ini. Tujuan analisis validitas adalah untuk memastikan tingkat hubungan antara item (variabel) yang diukur. Validitas data ditentukan oleh peralatan pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkannya, seperti yang ditunjukkan oleh nilai r count (correlated/total indicator) or table. Peralatan pengukuran yang tidak valid digunakan untuk mengumpulkan data, seperti yang ditunjukkan oleh nilai r (indikator berkorelasi / total) < tabel r memperoleh data yang tidak akurat.

3.6.2 Uji Realibilitas

Indikator seberapa dapat dipercaya atau diandalkan alat ukur disebut realibilitas, menurut **(Noor 2011)**. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menilai seberapa baik respon responden sesuai dengan item-item pertanyaan kuesioner.

Memeriksa nilai CronbachAlpha (α) masing-masing variabel merupakan salah satu syarat uji reliabilitas. Ketika sebuah variabel

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

menghasilkan nilai CronbachAlpha yang lebih besar dari 0,60, maka variabel tersebut dianggap reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Mencari tahu apakah data berasal dari populasi yang didistribusikan secara teratur adalah tujuan dari uji normalitas, menurut **Noor (2011)**. Model regresi yang kuat ditunjukkan oleh distribusi data yang normal atau hampir normal. Untuk mengetahui apakah grafik regresi residual standar normal, Anda dapat melihat plot P-P normal. Untuk menarik kesimpulan, amati bagaimana data (titik) didistribusikan di sepanjang sumbu diagonal grafik.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut **(Suliyanto, 2011)** menyatakan bahwa tujuan dari uji multikolineritas ini adalah untuk memastikan apakah terdapat hubungan linier antara masing-masing variabel independen. Pendekatan korelasi parsial digunakan untuk melakukan uji ini, yaitu dengan membandingkan nilai koefisien korelasi parsial untuk masing-masing variabel independen dengan nilai koefisien determinasi total (R^2). Model dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas jika nilai koefisien determinasi (R^2) lebih tinggi dari nilai koefisien korelasi parsial untuk masing-masing variabel.

3.9.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas pada model regresi, menurut **(Suliyanto, 2011)** tentukan apakah terdapat variansi yang tidak sama antara sisa observasi dan observasi lainnya dalam model regresi. Jika terjadi homoskedastisitas,

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

maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Karena data cross-section menangkap data dari berbagai ukuran, sebagian besar situasi heteroskedastisitas terjadi. untuk menunjukkan apakah heteroskedastisitas ada atau tidak. Regresi memiliki gangguan heteroskedastisitas jika scatterplot menunjukkan pola tertentu, atau sebaliknya.

3.9.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Suliyanto, 2011) mendefinisikan autokorelasi sebagai korelasi atau asosiasi yang berkembang dari waktu ke waktu antara elemen-elemen dalam suatu deret observasi yang dikelompokkan pada berbagai titik waktu dalam suatu deret waktu. Menemukan hubungan antara confounding error periode t dalam regresi linier adalah tujuan dari autokorelasi. Jika ada, maka terdapat autokorelasi. Durbin Watson digunakan dalam penelitian ini untuk menguji autokorelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- a) Jika angka D-W lebih kecil dari -2 berarti terjadi autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W antara -2 dan 2 berarti tidak terjadi autokorelasi.
- c) Apabila angka D-W lebih besar dari 2 berarti terjadi autokorelasi negatif.

3.8 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai metode pengukuran variabel. Skala Likert, di mana kategori-kategori dibangun, mengekspresikan sentimen responden terhadap pernyataan-pernyataan yang merupakan indikasi dari ide atau variabel yang diteliti. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditentukan, misalnya:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup Setuju	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya, penulis menggunakan aplikasi komputer yang disebut statistic for product and service solution versi 26.00 untuk memproses data dari distribusi survei. Karena jawaban dari setiap responden diberikan dalam format kualitatif, maka jawaban tersebut diskalakan untuk menghasilkan data kuantitatif.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Suliyanto, 2011) analisis regresi linier berganda adalah Metode analisis untuk menentukan dampak dari dua atau lebih variabel Independen terhadap variabel dependen.

Berikut ini adalah rumus dari regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

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

X_1 = Etos Kerja

X_2 = Keterampilan Interpersonal

e = Tingkat Kesalahan (Error)

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut **(Ghozali, 2011)**, Uji statistik bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel dependen dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel independen dalam sebuah model. Uji-F digunakan untuk menilai pengaruh setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam regresi linier berganda. Di samping itu, signifikansi koefisien determinasi (R^2) juga dapat dinilai melalui uji statistik F dalam konteks ini.

Berikut rumus yang digunakan untuk mendapatkan F hitung dalam uji F:

Rumus :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

Keterangan:

F = F hitung

R = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Penelitian

n = Jumlah Sampel

Dalam rangka memahami keterkaitan antara kedua variabel tersebut, dapat diungkapkan dengan kondisi sebagai berikut:

- a. H_a dianggap terkonfirmasi jika nilai F (hitung) melebihi nilai F (tabel). Ini menandakan adanya hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y, dengan syarat bahwa nilai $P < 0,05$.

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

Ho dikonfirmasi jika nilai F (hitung) lebih kecil daripada nilai F (tabel). Ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y, dengan persyaratan bahwa nilai $P > 0,05$.

3.9.3 Uji t (Parsial)

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, uji t digunakan untuk memastikan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah uji t untuk variabel independen (X):

$$\text{Rumus : } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = mengikuti fungsi t, dengan $df = n-2$

r = Koefisien Kolerasi

n = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Ha dianggap terkonfirmasi jika nilai t (hitung) lebih besar daripada t (tabel). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y, dengan syarat bahwa nilai $P < 0,05$.
- b. Ho dikonfirmasi jika nilai t (hitung) lebih kecil daripada t (tabel). Ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y, dengan ketentuan bahwa nilai $P > 0,05$.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.9.4 Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk menilai seberapa besar kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y , kita menggunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Rentang nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin tinggi nilai R^2 (mendekati 1), maka hasil regresi dianggap semakin baik, sementara semakin mendekati 0, variabel secara keseluruhan kurang mampu menjelaskan variasi dalam variabel terikat.



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

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Singkat Berdirinya Perusahaan

PT Indojoya Agrinusa didirikan pada tanggal 26 Oktober 1995, dengan kantor pusat yang berlokasi di Medan, Sumatera Utara. PT Indojoya Agrinusa Hatchery Unit Kampar merupakan anak perusahaan dari PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Kegiatan utama PT Indojoya Agrinusa meliputi peternakan ayam, produksi pakan ternak, dan perdagangan perlengkapan ternak.

Ketika pertama kali didirikan di Kampar, perusahaan ini memusatkan usaha komersial awalnya pada penjualan bibit ayam broiler yang dibudidayakan di Sumatera Utara. Perusahaan ini juga menjual beberapa produk pembibitan di wilayah Kampar. Dengan tingginya antusiasme masyarakat Riau dan masa depan pemasaran ayam broiler yang menjanjikan, manajemen Chaeron Pokphan Medan, Sumatera Utara, mengambil risiko yang diperhitungkan dengan mendirikan anak perusahaan di wilayah Kampar. Perusahaan terletak di daerah Kampar di Desa Kualu Nenas, km. 27 Jalan Raya Pekanbaru-Bangkinang, PT Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar secara resmi didirikan pada tahun 2000. Kegiatan awalnya terkonsentrasi pada usaha pembibitan dan pembesaran bibit ayam broiler serta pemasaran hasil ternak yang dipelihara.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Seiring berjalannya waktu dan meningkatnya permintaan konsumen akan ayam broiler, PT Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar mencapai tonggak sejarah baru dengan menerapkan pola kemitraan usaha peternakan. Perusahaan sangat terbantu dalam mengembangkan bibit ayam dengan pola ini, dan status ekonomi mereka yang menjadi mitra usaha dapat terangkat. Mitra usaha hanya perlu menyiapkan kandang pemeliharaan, peralatan operasional kandang, serta waktu untuk membesarkan bibit ayam hingga masa panen. PT Indojoya Agrinusa Kampar mengaplikasikan strategi dan pengetahuan untuk mendampingi mitra usaha dalam kelompok binaannya.

Sebagai hasilnya, mitra binaan dapat mengembangkan peternakan mereka sendiri dan perusahaan yang memasok bibit, pakan, serta obat-obatan untuk ternak.

Manajemen perusahaan telah membentuk unit-unit usaha tambahan, termasuk pengembangan mitra usaha secara intensif, untuk mendukung operasi bisnis yang efisien dan memberikan bimbingan yang lebih intensif kepada para mitra usaha. Berikut Unit-unit bisnis tambahan yaitu :

a. Hatchery

Hatchery adalah tempat atau wadah di mana bibit ayam broiler diletakkan dengan bantuan mesin tetas. Selain itu, hatchery juga berfungsi sebagai tempat penetasan telur yang merupakan langkah awal dalam produksi ayam broiler. Perusahaan menggunakan sistem pemanas listrik untuk menetas telur yang didatangkan dari lapangan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

b. *Breeding Farm*

Peternakan pembibitan adalah lokasi di mana ayam petelur dibesarkan.

Tempat ini juga berfungsi sebagai tempat penampungan atau wadah untuk ayam bibit yang telah dibesarkan di tempat penetasan.

c. *Treeding Farm*

Pembibitan adalah divisi sub-pemasaran yang menjual dan mendistribusikan ayam makro dan mikro. Selain menjual produk, divisi ini juga berfungsi sebagai tempat penampungan anak ayam yang diberikan oleh mitra bisnis.

4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu diagram yang menggambarkan sifat organisasi, bagaimana organisasi itu dibagi ke dalam departemen-departemen, peran dan tanggung jawab para pejabatnya, sifat pekerjaan itu sendiri dan bagaimana hubungannya dengan bidang-bidang lain, rantai komando dan tanggung jawab, rentang kendali, dan struktur kepemimpinan organisasi.

Berikut ini adalah struktur organisasi PT Indojaya Agrinusa Hatchery Unit Kampar:

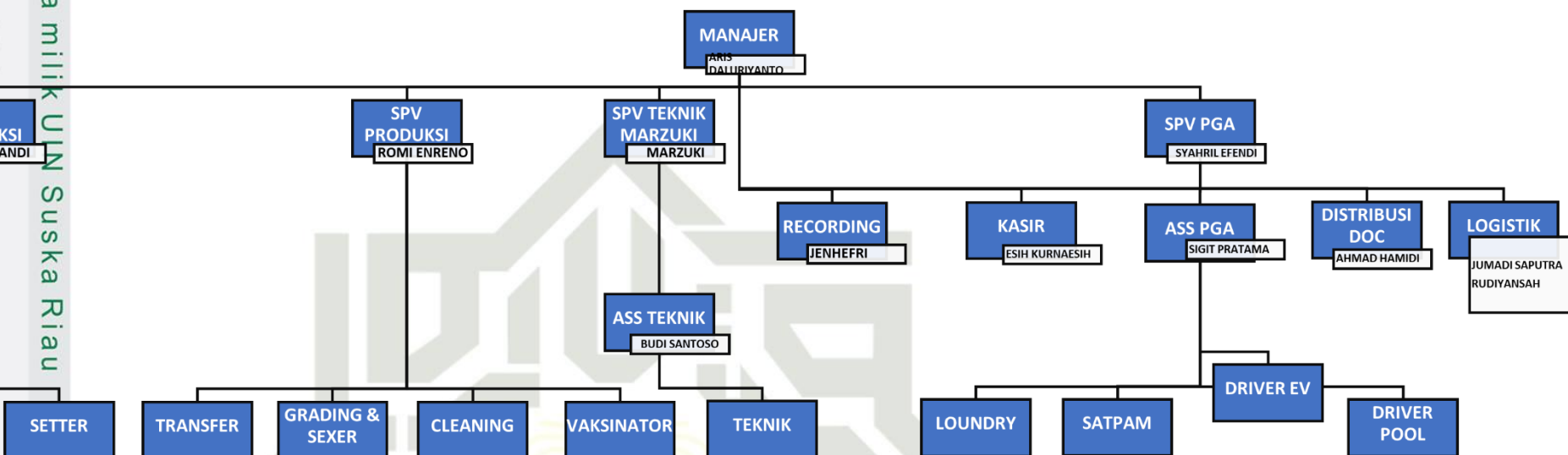
UIN SUSKA RIAU

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, atau penyusunan karya tulis lainnya.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U



Sumber : PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar

4.3 Penjabaran Tugas dan Tanggung Jawab

Untuk menjalankan sebuah organisasi, individu yang kompeten harus menduduki posisi tertentu, yang masing-masing memiliki kewajiban dan tanggung jawab khusus untuk pekerjaan itu. Menurut struktur organisasi perusahaan, tugas dan deskripsi pekerjaan setiap bagian ditetapkan.

Berikut ini adalah peran dan tanggung jawab dari setiap komponen dalam struktur organisasi PT Indojaya Agrinusa Hatchery Unit Kampar:

a. Manager

Tanggung jawab dari manajer adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat rencana yang menguraikan tujuan dan sasaran perusahaan serta evolusi aktivitas bisnisnya.
- 2) Mengatur distribusi sumber daya manufaktur, termasuk jam kerja untuk operator mesin dan pasokan bahan baku.
- 3) Menetapkan sistem pelaksanaan tugas dalam organisasi dengan menguasai ketertiban administrasi.
- 4) Mengatur upaya perencanaan pembangunan fisik perusahaan dan merencanakan pembangunan infrastruktur dan fasilitas serta mengkomunikasikan kepentingan perusahaan kepada manajer departemen lainnya.
- 5) Menyerahkan laporan produksi rutin yang merinci jumlah bahan baku yang digunakan dan hasil produksi.

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

b. SPV. Produksi

Proses operasional produksi penetasan DOC direncanakan, dikontrol, diorganisir, dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur operasional standar yang telah ditetapkan, sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan yaitu menghasilkan DOC yang berkualitas tinggi.

c. Terminal

Mematuhi prosedur operasi standar yang telah ditetapkan dan arahan dari atasan langsung ketika melakukan kegiatan operasional terminal, sehingga tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC berkualitas tinggi dapat tercapai semaksimal mungkin dan tugas-tugas operasional terminal dapat diselesaikan dengan baik dan efisien.

d. Setter

Mengikuti instruksi supervisor produksi dan prosedur operasional standar yang telah ditetapkan saat melakukan tugas operasional di dalam kabin mesin dan setter. untuk memaksimalkan tujuan perusahaan dalam memproduksi DOC yang berkualitas tinggi dan steril dari mikroba serta melaksanakan kegiatan operasional mesin dan ruang setter secara efektif dan efisien.

e. Transfer

Melaksanakan kegiatan transfer sesuai dengan instruksi supervisor produksi dan prosedur operasi standar yang telah ditetapkan. untuk mencapai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tujuan perusahaan yaitu menghasilkan DOC berkualitas tinggi seefektif dan seefisien mungkin.

f. QC DOC

Membantu supervisor produksi dengan masalah yang berkaitan dengan operasi panen dan mengawasi sistem proses operasional perusahaan.

g. Grading & Saxer

Mengikuti instruksi supervisor produksi dan prosedur operasional standar yang telah ditetapkan ketika melakukan tugas operasional di ruang pull chick/panen. agar dapat melaksanakan tugas operasional pull check dan panen dengan sebaik-baiknya. Membuat DOC dengan kualitas yang unggul.

h. Cleaning

Melaksanakan operasi ruang cuci sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan dan arahan supervisor.

i. Vaksinator

Sesuai dengan panduan supervisor produksi, lakukan vaksinasi tukik di tempat penetasan secara menyeluruh.

j. SPV. Teknik

Merencanakan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan penggunaan peralatan pendukung produksi penetasan DOC, serta pelaksanaan, operasional, dan ruang setter dan operasional penetasan.

k. ASS. Teknik



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Melakukan perawatan pendukung pada mesin dan peralatan yang mendukung produksi penetasan DOC. Memberikan saran kepada supervisor teknis dan operator teknis mengenai hal-hal yang berkaitan dengan mesin yang digunakan di penetasan DOC.

n. Teknik

Melakukan pengoperasian dan perawatan mesin penetasan dan peralatan yang memfasilitasi penetasan DOC.

m. SPV P&GA

Melaksanakan tanggung jawab layanan umum untuk semua anggota staf agar dapat mencapai tujuan departemen umum dan personalia dengan sukses dan efisien sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan.

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

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

1. Hasil penelitian etos kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar.
2. Hasil penelitian keterampilan interpersonal secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar
3. Secara simultan etos kerja dan keterampilan interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar. Sementara nilai adjusted R Square etos kerja dan keterampilan interpersonal dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar sebesar 35,7% sementara 64,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

1. Kepada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar diharapkan untuk dapat meningkatkan etos kerja para karyawan dengan membantu mendorong karyawan menciptakan motivasi yang baik dan etos kerja 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

baik untuk menjaga semangat dan perilaku positif seluruh bagian perusahaan dimana perusahaan di harapkan dapat memberikan penghargaan dan pengakuan untuk karyawan yang memiliki etos kerja yang baik. Selanjutnya diharapkan karyawan untuk tetap mempertahankan dengan terus mempercayai bahwa seseorang yang bekerja perlu untuk terus bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya, yakin bahwa harus mensyukuri apa yang telah dimiliki.

2. Disarankan juga Kepada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Kampar harus selalu memerhatikan keterampilan interpersonal pada setiap diri dari karyawan. Harapan tersebut dapat diwujudkan melalui upaya pengembangan berupa pelatihan softskill secara berkesinambungan. Dan juga perusahaan dapat memfasilitasi komunikasi terbuka dengan karyawan. Pengalaman kerja akan memberikan kontribusi berarti bila setiap karyawan melakukan kewajibannya dengan bersungguh-sungguh, memiliki komitmen yang tinggi dan terus mengembangkan kompetensi dengan melibatkan diri dengan berbagai masalah untuk berperan menyelesaikannya sehingga pembelajaran di lapangan kerja dapat memberikan makna berarti seiring waktu dan bertambahnya masa kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an surat Al – Shaff : 4, *Al-Qur'an dan terjemahannya* Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI.
- Al-Qur'an surat Al – Jumu'ah : 2, *Al-Qur'an dan terjemahannya* Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI.
- Al-Qur'an surat An – Nahl : 97, *Al-Qur'an dan terjemahannya* Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI.
- Al-Qur'an surat Al – Baqarah : 269, *Al-Qur'an dan terjemahannya* Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI.
- Al-Qur'an surat Al – Imran : 159, *Al-Qur'an dan terjemahannya* Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI.
- Afrillyan, M., & Syahputra, D. (2021). Pentingnya Pendekatan Interpersonal Skills Untuk Mengembangkan Hard Skill & Soft Skill Pada Mahasiswa. *Jejak Jurnal Pendidikan Sejarah & Sejarah Fkip Universitas Jambi*, 1(2), 82–90.
- Anggiani, S., & Pakeh, C. (2021). *Keterampilan Interpersonal Pengembangan Pribadi Berintegritas Dan Kerjasama Menyenangkan* (1st Ed.). Prenada Media.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 290–296. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.V3i2.1153>
- Ghozali, I. (2011). *Ghozali_Imam_2011_Aplikasi_Analisis_Mult.Pdf* (P. 129).
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ae. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/Sh.V3i2.204>
- Hasibuan, Malayu S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara.
- Hikmatullah, L., Notosudjono, D., & Setyaningsih, S. (2022). *Strategi Peningkatan Etos Kerja Guru Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Pedagogis, Dan Motivasi Kerja Guru* (Miranti (Ed.); 1st Ed.). Lindan Bestari.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*.

Penerbit Zifatama Publisher.

- Noor, J. (2012). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Petty, G. C., & Hill, R. B. (2005). Work Ethic Characteristics: Perceived Work Ethics Of Supervisors And Workers. *Journal Of Industrial Teacher Education*, 42(2), 5–20.
[Http://Scholar.Lib.Vt.Edu/Ejournals/Jite/V42n2/Petty.Html](http://Scholar.Lib.Vt.Edu/Ejournals/Jite/V42n2/Petty.Html)
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm* (G. Agus (Ed.)). Alfabeta.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (Ed.); 1st Ed.). Kbm Indonesia.
- Said, M., & Firman, A. (2021). Konsep Dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In F. Latief (Ed.), *Nobel Press* (1st Ed.). Nobel Press.
- Silaen Ruth, N., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari Rizki, M., Mahariani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan Gede, D., Lestari Sri, A., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st Ed.). Widina Bhakti Persada.
- Silvy, S., Taufik, H., Ade, S., & Fuj, P. (2023). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada*. 5(2), 57–67.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional* (1st Ed.). Bina Media Informasi.
- Sujiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Alfabeta.
- Sumiyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi Dengan Spss* (1st Ed.). Andi.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Mendo Yusniar, A., Lisda, Podungge, R., Nuryadin Amelia, A., Bokingo Hakri, A., & Utami, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Media (Ed.); 1st Ed.). Tahta Media Group.
- Surjatna, Y. (2012). *Nilai-Nilai Etos Kerja Dalam Pluralitas Aliran Pemikiran Islam Sebuah Analisis Sosiologis* (Rohidin (Ed.); 1st Ed.). Nurjati Press.
- Susanti, N. Ika. (2017). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.Bri Syariah). *Malia: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(1), 100–119.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

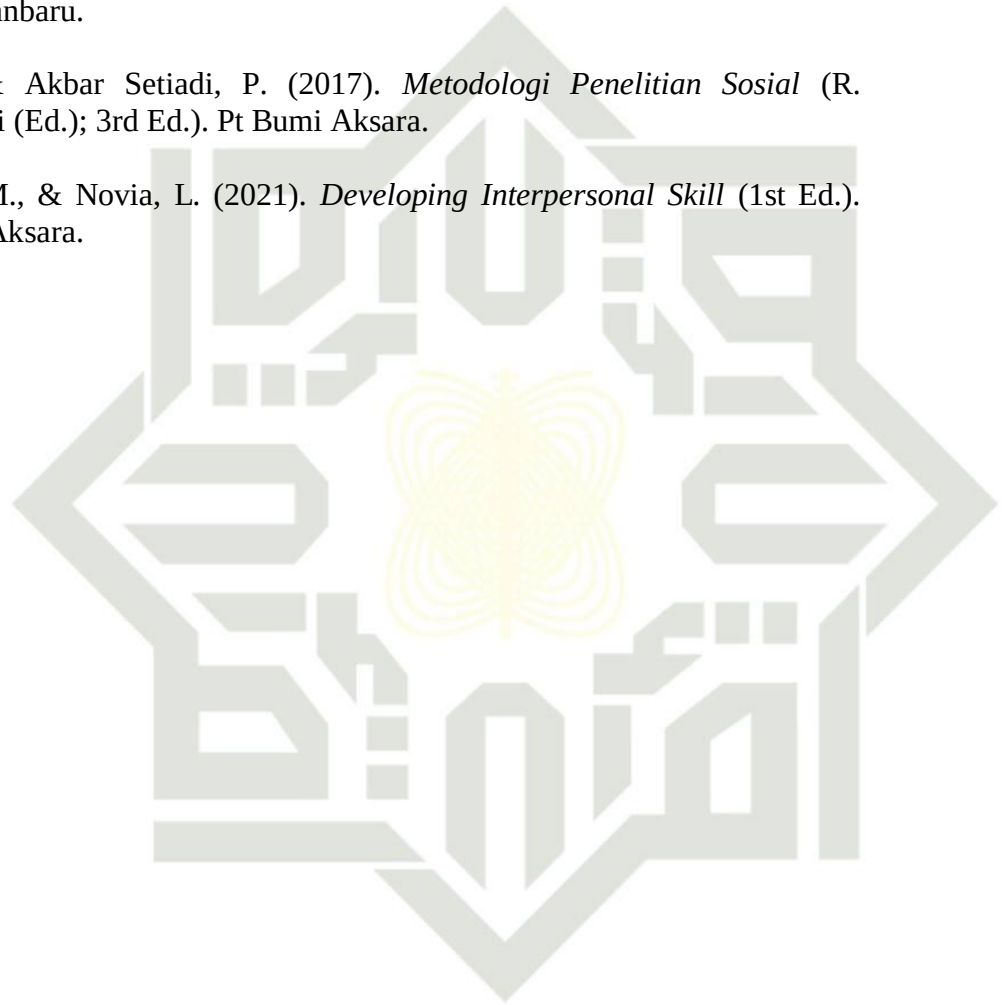
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Suseno Dwi, B., Nuryano Wildan, U., Silalahi, S., Saefullah, E., Saleh, M., Tabroni, Abduh Muhammad, E., Salapudin, Quraiysin, I., Fatari, Lesmana Satria, I., Desiyani Eka, R., Auliana, S., & Asfar Hasrningsih, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Wati Laila & M. Husni (Eds.); 1st Ed.). Eureka Media Aksara.

Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian Edisi Revisi Tahun 2021* (2nd Ed.). Ur Press Pekanbaru.

Usman, H., & Akbar Setiadi, P. (2017). *Metodologi Penelitian Sosial* (R. Damayanti (Ed.); 3rd Ed.). Pt Bumi Aksara.

Wallo Basri, M., & Novia, L. (2021). *Developing Interpersonal Skill* (1st Ed.). Cv. Beta Aksara.



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.

Lampiran 1 : Kuisioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN PENGARUH ETOS KERJA DAN KETERAMPILAN INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA HATCHERY KAMPAR

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Rizki Rahmadhani Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saat ini saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indojaya Agrinusa Hatchery Kampar”**, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden/Inisial : _____

Usia : ☐ <25 Tahun ☐ 26-30 Tahun
☐ 31-35 Tahun ☐ > 36 Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Tingkat Pendidikan : ☐ SD ☐ SMP ☐ SMA
☐ Diploma 3 ☐ Sarjana ☐ Magister

Bidang Kerja : ☐ Umum ☐ Ekspedisi ☐ Produksi
☐ Driver ☐ Security ☐ Teknik

Masa Kerja/Lama Bekerja : ☐ 0-5 Tahun ☐ 6-10 Tahun
☐ 11-15 Tahun ☐ 15-20 Tahun
☐ >20 Tahun

Agama :

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Cukup Setuju (CS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.

4. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu mengembalikan kepada yang menyerahkan kuisioner.

Variabel Etos Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		STS	TS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya bekerja dengan rasa tulus						
2	Saya merasa bersyukur di beri pekerjaan						
3	Saya bekerja dengan tanggung jawab sepenuhnya						
4	Saya bekerja dengan integritas penuh						
5	Saya bekerja dengan penuh semangat						
6	Saya bekerja dengan keseriusan						
7	Saya bekerja dedikasi penuh						
8	Saya bekerja dengan penuh pengabdian						
9	Saya bekerja dengan rasa bahagia						

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1	Saya bekerja dengan kreativitas saya sendiri						
1	Saya bekerja dengan penuh ketekunan						
1	Saya sanggup bekerja unggul						
1	Saya bekerja dengan sempurna						
1	Saya bekerja dengan rendah hati						
Jumlah							

Variabel Keterampilan Interpersonal (X₂)

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Saya dapat mendengarkan dan memahami dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat rekan kerja						
2	Saya dapat mendengarkan dan memahami dengan baik setiap ide/gagasan/pendapat pimpinan						
3	Saya dapat mengutarakan ide/gagasan/pendapat dan mampu mengontrol emosional saya dengan jelas						
4	Saya dapat memberitahu dan menegaskan rekan kerja saya mengenai kebutuhan pekerjaan						
5	Saya mampu mempengaruhi rekan kerja saya mengenai hal-hal baik untuk pekerjaan						
6	Saya dapat memberikan						



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik 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.

7	usulan setiap ide untuk rekan kerja						
7	Saya dapat memberikan usulan setiap ide untuk pimpinan						
8	Saya mampu mengatasi konflik yang terjadi di lingkungan kerja						
9	Saya mampu bekerjasama dengan baik terhadap rekan kerja saya						
Jumlah							

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

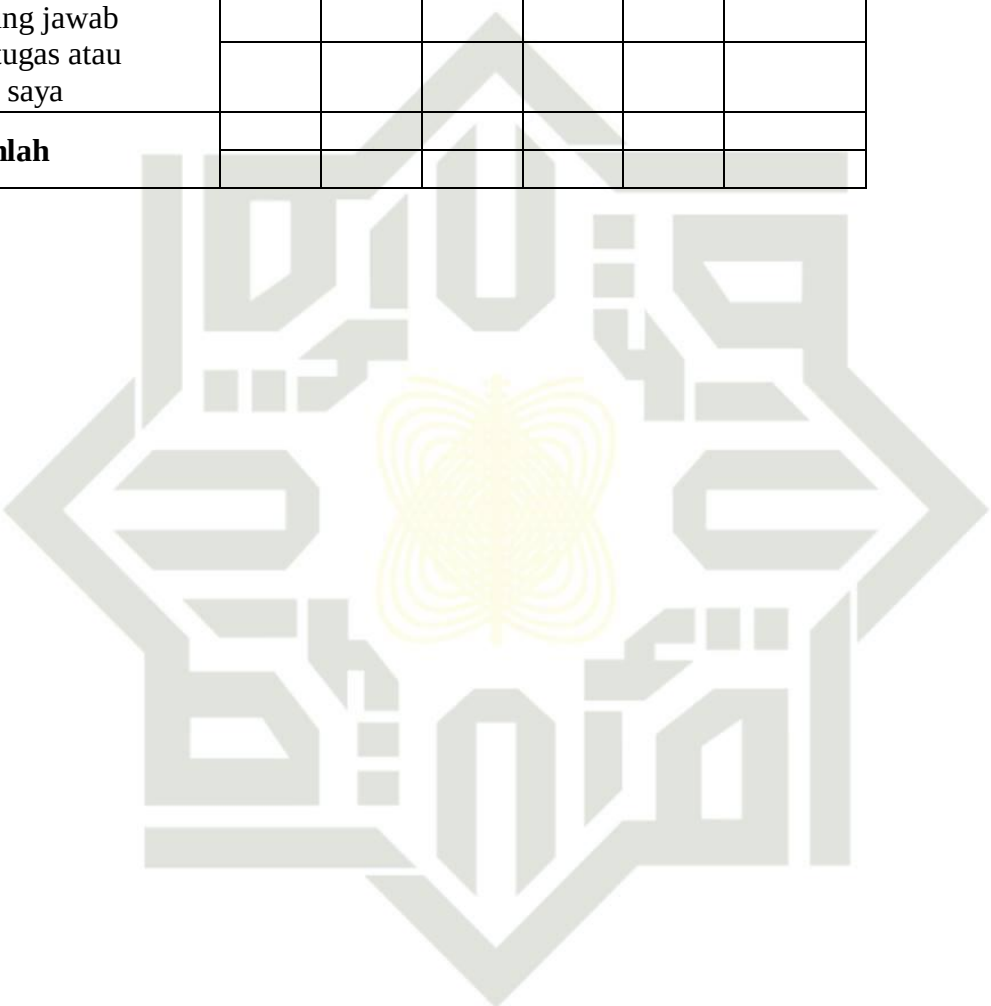
No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan						
2	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi yg saya miliki						
3	Kuantitas saya sudah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan						
4	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan saya						
5	Saya dapat memaksimalkan waktu kerja saya						
6	Saya sangat menjaga kesempurnaan hasil pekerjaan						

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7	Saya dapat memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan demi kepentingan perusahaan						
8	Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan saya						
Jumlah							



Lampiran 2 : Tabulasi Data

Sampel	ETOS KERJA														
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	TOTAL
1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	67
2	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	56
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	66
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	2	4	63
7	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	54
8	5	5	5	3	5	5	3	4	4	2	4	4	2	4	55
9	4	4	5	3	4	4	5	4	5	2	4	5	2	4	55
10	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57
11	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	58
12	5	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4	59
13	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	65
14	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	64
15	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	61
16	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	65
17	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	62
18	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	62
19	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	62
20	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	62
21	5	3	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	59
22	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	3	5	61
23	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	63
24	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	63
25	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	60
26	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	62
27	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	62
28	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	62
29	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	58
30	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	55
31	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	5	3	3	5	58
32	5	5	4	5	5	4	4	5	4	2	4	3	4	4	58
33	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	62
34	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	62
35	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	62
36	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	2	4	57
37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	2	3	61
38	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	2	3	57
39	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	2	3	58

40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

40	4	3	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	56
41	5	3	5	4	3	5	3	5	5	3	4	3	4	5	57
42	5	3	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	57
43	5	3	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	60
44	5	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	60
45	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	57
46	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	57
47	4	5	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	54
48	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	59
49	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	59
50	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	65
51	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	65
52	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	65
53	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	63
54	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	65
55	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	64
56	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	65
57	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	59
58	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	64
59	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	65
60	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	64
61	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	63
62	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	63
63	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	3	54
64	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	2	4	56
65	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	2	4	57
66	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	2	3	57
67	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	58
68	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	62
69	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	62
70	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	60
71	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	59
72	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	62
73	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	60
74	5	5	3	4	5	5	3	5	4	2	4	4	4	5	58
75	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	4	4	5	4	60
76	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	64
77	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	62
78	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	63
79	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	62
80	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	62

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sampel	KETERAMPILAN INTERPERSONAL									
	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	TOTAL
1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	40
2	2	5	4	4	5	4	4	5	4	37
3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
4	3	5	4	2	2	2	2	1	5	26
5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	41
6	3	5	5	5	4	4	4	4	5	39
7	3	3	4	2	2	3	3	1	3	24
8	3	3	4	3	3	3	3	2	3	27
9	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25
10	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
11	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25
12	3	5	4	2	3	3	3	2	5	30
13	4	5	4	2	2	4	4	3	4	32
14	4	5	4	4	3	3	4	3	4	34
15	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
16	4	5	4	4	4	3	3	3	4	34
17	4	4	3	4	4	3	3	4	3	32
18	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32
19	2	4	3	3	4	4	4	4	3	31
20	2	3	3	3	4	4	4	3	4	30
21	4	5	3	3	4	4	4	3	4	34
22	3	5	3	3	3	4	4	3	4	32
23	4	5	4	3	3	4	5	3	5	36
24	3	5	4	4	2	5	5	3	4	35
25	4	5	5	4	4	5	5	3	5	40
26	5	4	5	4	2	4	2	4	4	34
27	5	4	4	4	3	4	2	4	5	35
28	5	4	5	2	4	4	2	4	4	34
29	3	4	4	2	4	4	2	4	5	32
30	2	4	5	4	4	4	4	2	3	32
31	2	4	4	3	4	4	4	2	3	30
32	2	3	5	4	4	4	3	2	4	31
33	3	4	4	2	3	4	3	2	3	28
34	4	4	5	3	4	4	3	1	4	32
35	5	4	4	4	4	4	3	1	3	32
36	4	4	4	2	3	5	3	1	3	29
37	5	5	4	4	4	5	4	4	4	39
38	5	5	4	4	4	5	4	4	5	40
39	4	5	4	4	3	2	4	4	5	35
40	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

41	2	4	5	4	3	3	4	4	3	32
42	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
43	4	4	5	5	4	2	5	4	4	37
44	5	4	5	5	4	2	5	4	4	38
45	4	4	5	5	4	2	5	4	4	37
46	4	5	4	4	4	3	5	4	4	37
47	4	4	5	3	4	3	4	3	4	34
48	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33
49	4	4	5	3	4	3	4	3	4	34
50	4	5	4	3	4	3	4	3	4	34
51	4	5	5	2	4	5	4	3	4	36
52	4	5	4	2	4	5	4	3	4	35
53	3	5	5	2	4	3	4	3	4	33
54	4	5	4	3	3	4	4	3	5	35
55	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
56	3	4	3	4	3	4	3	4	5	33
57	4	4	3	5	4	4	3	4	4	35
58	3	4	3	5	4	4	3	4	5	35
59	4	5	5	4	4	4	4	4	5	39
60	3	4	4	4	4	4	3	4	5	35
61	4	5	4	4	5	5	4	4	5	40
62	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
63	4	5	4	5	5	5	4	4	5	41
64	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
65	4	5	4	4	5	5	4	4	5	40
66	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
67	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
68	4	4	5	2	5	4	4	4	4	36
69	4	5	5	4	4	5	4	4	4	39
70	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
71	4	5	5	5	4	5	4	4	4	40
72	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40
73	5	4	4	4	4	5	4	2	5	37
74	5	5	4	4	4	5	4	2	5	38
75	4	3	4	4	4	5	4	2	4	34
76	5	4	3	4	4	5	4	2	5	36
77	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
78	4	3	4	4	4	4	4	2	3	32
79	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
80	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sampel	KINERJA KARYAWAN								
	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	TOTAL
1	4	4	4	4	4	5	5	4	34
2	4	2	4	3	3	2	4	3	25
3	5	4	4	5	5	5	5	5	38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	5	5	5	4	4	5	36
6	5	4	4	4	5	5	5	5	37
7	4	3	4	3	4	3	4	3	28
8	4	3	4	3	4	3	4	4	29
9	4	2	4	3	4	3	5	4	29
10	4	3	4	3	4	4	5	4	31
11	4	2	4	3	4	4	5	4	30
12	4	4	4	3	4	4	5	4	32
13	4	4	5	4	3	4	5	4	33
14	4	4	4	4	3	4	4	4	31
15	4	4	4	4	3	3	4	5	31
16	5	4	4	4	4	4	4	5	34
17	4	5	4	4	3	3	4	5	32
18	5	5	4	3	4	4	4	5	34
19	4	5	4	4	4	2	4	5	32
20	5	5	5	3	3	3	4	5	33
21	4	4	5	4	4	4	5	5	35
22	5	4	5	3	3	5	5	5	35
23	4	5	5	5	3	3	5	5	35
24	5	4	4	4	3	4	5	3	32
25	4	5	4	4	3	3	5	3	31
26	4	4	4	5	4	4	5	3	33
27	4	5	4	4	3	3	4	3	30
28	4	4	5	5	4	2	4	4	32
29	3	3	4	4	3	4	4	4	29
30	4	2	5	4	5	5	4	4	33
31	4	3	4	4	4	5	4	4	32
32	4	4	5	4	3	5	4	4	33
33	4	3	4	4	4	5	5	4	33
34	4	2	4	4	5	5	5	4	33
35	4	3	4	2	5	4	5	4	31
36	5	4	4	3	4	4	5	4	33
37	5	3	4	4	4	4	3	4	31
38	5	3	4	4	4	4	3	4	31
39	3	3	4	4	4	4	4	4	30
40	3	3	5	4	4	4	3	4	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

41	4	4	5	4	4	4	5	4	34
42	4	4	5	4	5	5	4	5	36
43	4	4	5	3	5	5	4	5	35
44	4	4	4	3	5	5	4	5	34
45	4	4	5	3	5	5	4	5	35
46	4	3	4	3	5	4	4	5	32
47	5	3	5	4	5	4	5	5	36
48	5	4	4	5	4	4	5	5	36
49	5	4	5	5	5	4	5	5	38
50	5	4	4	5	4	5	5	4	36
51	5	4	5	5	4	5	4	4	36
52	5	4	3	2	3	4	4	4	29
53	4	4	4	4	4	3	4	4	31
54	4	4	3	4	3	3	5	4	30
55	4	4	3	4	4	3	4	4	30
56	4	4	3	4	3	3	3	4	28
57	4	3	4	4	4	3	3	4	29
58	4	2	3	3	3	2	3	3	23
59	3	3	4	4	3	2	3	4	26
60	3	2	3	3	3	2	3	3	22
61	3	4	4	4	4	2	4	4	29
62	4	4	5	4	5	4	4	5	35
63	5	4	4	4	4	3	4	4	32
64	4	4	4	4	3	3	4	4	30
65	5	4	4	5	4	4	5	5	36
66	4	4	4	5	3	4	5	4	33
67	4	4	5	5	5	4	4	5	36
68	4	4	4	5	4	4	5	4	34
69	4	4	5	5	4	4	5	4	35
70	4	3	3	3	4	3	4	3	27
71	4	4	4	5	4	5	5	4	35
72	4	4	4	5	4	5	5	5	36
73	4	3	3	4	3	3	3	4	27
74	3	3	4	3	4	4	3	4	28
75	4	4	5	4	4	4	4	4	33
76	3	4	4	3	3	4	4	3	28
77	3	4	3	4	4	3	3	4	28
78	4	3	4	3	4	3	4	4	29
79	3	4	3	4	4	3	4	4	29
80	4	4	4	4	4	3	4	4	31

Lampiran 3 : Analisis Deskriptif

1. Etos Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,725	14

		EK1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	25,0	28,8	28,8
	Sangat Setuju	57	62,0	71,3	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

		EK2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	15	16,3	18,8	18,8
	Setuju	21	22,8	26,3	45,0
	Sangat Setuju	44	47,8	55,0	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

		EK3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	11	12,0	13,8	13,8
	Setuju	37	40,2	46,3	60,0
	Sangat Setuju	32	34,8	40,0	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

		EK4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	7,6	8,8	8,8
	Setuju	36	39,1	45,0	53,8
	Sangat Setuju	37	40,2	46,3	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	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.

© Hak cipta

NS

U

re

arif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

EK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	4,3	5,0	5,0
	Setuju	36	39,1	45,0	50,0
	Sangat Setuju	40	43,5	50,0	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

EK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2,2	2,5	2,5
	Setuju	46	50,0	57,5	60,0
	Sangat Setuju	32	34,8	40,0	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

EK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	8	8,7	10,0	10,0
	Setuju	30	32,6	37,5	47,5
	Sangat Setuju	42	45,7	52,5	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

EK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	5,4	6,3	6,3
	Setuju	43	46,7	53,8	60,0
	Sangat Setuju	32	34,8	40,0	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

EK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2,2	2,5	2,5
	Setuju	39	42,4	48,8	51,3
	Sangat Setuju	39	42,4	48,8	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

EK10



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	8,7	10,0	10,0
	Cukup Setuju	7	7,6	8,8	18,8
	Setuju	40	43,5	50,0	68,8
	Sangat Setuju	25	27,2	31,3	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

EK11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	47	51,1	58,8	58,8
	Sangat Setuju	33	35,9	41,3	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

EK12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	14	15,2	17,5	17,5
	Setuju	35	38,0	43,8	61,3
	Sangat Setuju	31	33,7	38,8	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

EK14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	12	13,0	15,0	15,0
	Setuju	44	47,8	55,0	70,0
	Sangat Setuju	24	26,1	30,0	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

2. Keterampilan Interpersonal

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	9



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KI1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	8,7	10,0	10,0
	Cukup Setuju	16	17,4	20,0	30,0
	Setuju	43	46,7	53,8	83,8
	Sangat Setuju	13	14,1	16,3	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

KI2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	10	10,9	12,5	12,5
	Setuju	35	38,0	43,8	56,3
	Sangat Setuju	35	38,0	43,8	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

KI3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	13	14,1	16,3	16,3
	Setuju	42	45,7	52,5	68,8
	Sangat Setuju	25	27,2	31,3	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

KI4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	15,2	17,5	17,5
	Cukup Setuju	16	17,4	20,0	37,5
	Setuju	37	40,2	46,3	83,8
	Sangat Setuju	13	14,1	16,3	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

KI5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5,4	6,3	6,3
	Cukup Setuju	16	17,4	20,0	26,3
	Setuju	47	51,1	58,8	85,0
	Sangat Setuju	12	13,0	15,0	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

K16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5,4	6,3	6,3
	Cukup Setuju	19	20,7	23,8	30,0
	Setuju	34	37,0	42,5	72,5
	Sangat Setuju	22	23,9	27,5	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

K17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5,4	6,3	6,3
	Cukup Setuju	20	21,7	25,0	31,3
	Setuju	44	47,8	55,0	86,3
	Sangat Setuju	11	12,0	13,8	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

K18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	5,4	6,3	6,3
	Tidak Setuju	14	15,2	17,5	23,8
	Cukup Setuju	19	20,7	23,8	47,5
	Setuju	39	42,4	48,8	96,3
	Sangat Setuju	3	3,3	3,8	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

K19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	16	17,4	20,0	20,0
	Setuju	36	39,1	45,0	65,0
	Sangat Setuju	28	30,4	35,0	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		



3. 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.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,741	8

		KK1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	10	10,9	12,5	12,5
	Setuju	51	55,4	63,8	76,3
	Sangat Setuju	19	20,7	23,8	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

		KK2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	7,6	8,8	8,8
	Cukup Setuju	19	20,7	23,8	32,5
	Setuju	46	50,0	57,5	90,0
	Sangat Setuju	8	8,7	10,0	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

		KK3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	10	10,9	12,5	12,5
	Setuju	48	52,2	60,0	72,5
	Sangat Setuju	22	23,9	27,5	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

		KK4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,2	2,5	2,5
	Cukup Setuju	21	22,8	26,3	28,8
	Setuju	40	43,5	50,0	78,8
	Sangat Setuju	17	18,5	21,3	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	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.

KK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	23	25,0	28,8	28,8
	Setuju	41	44,6	51,3	80,0
	Sangat Setuju	16	17,4	20,0	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

KK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	7,6	8,8	8,8
	Cukup Setuju	22	23,9	27,5	36,3
	Setuju	33	35,9	41,3	77,5
	Sangat Setuju	18	19,6	22,5	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

KK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	11	12,0	13,8	13,8
	Setuju	38	41,3	47,5	61,3
	Sangat Setuju	31	33,7	38,8	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

KK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	10	10,9	12,5	12,5
	Setuju	45	48,9	56,3	68,8
	Sangat Setuju	25	27,2	31,3	100,0
	Total	80	87,0	100,0	
Missing	System	12	13,0		
Total		92	100,0		

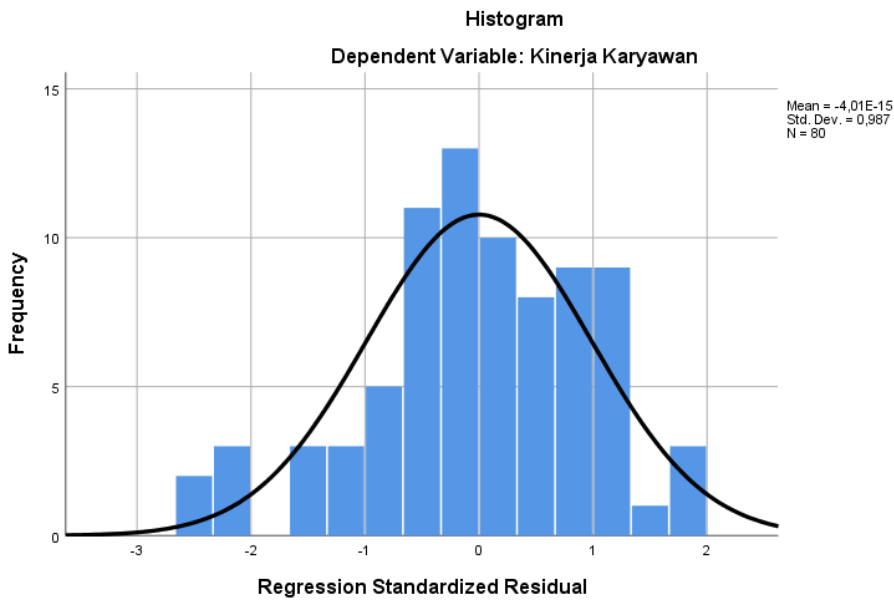


Lampiran 4 : Analisis Data

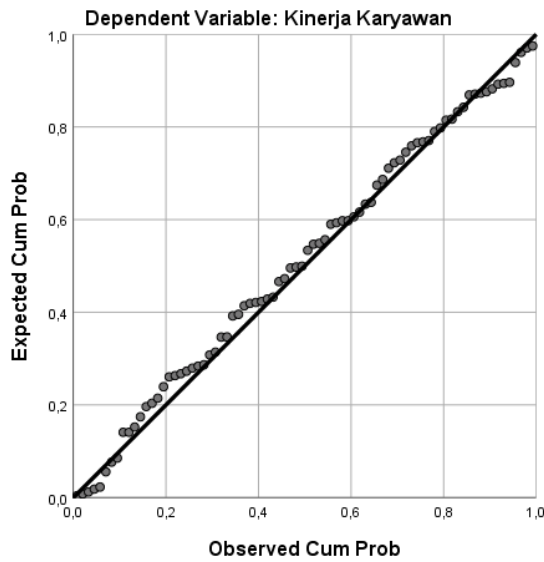
Uji Normalitas Data

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.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

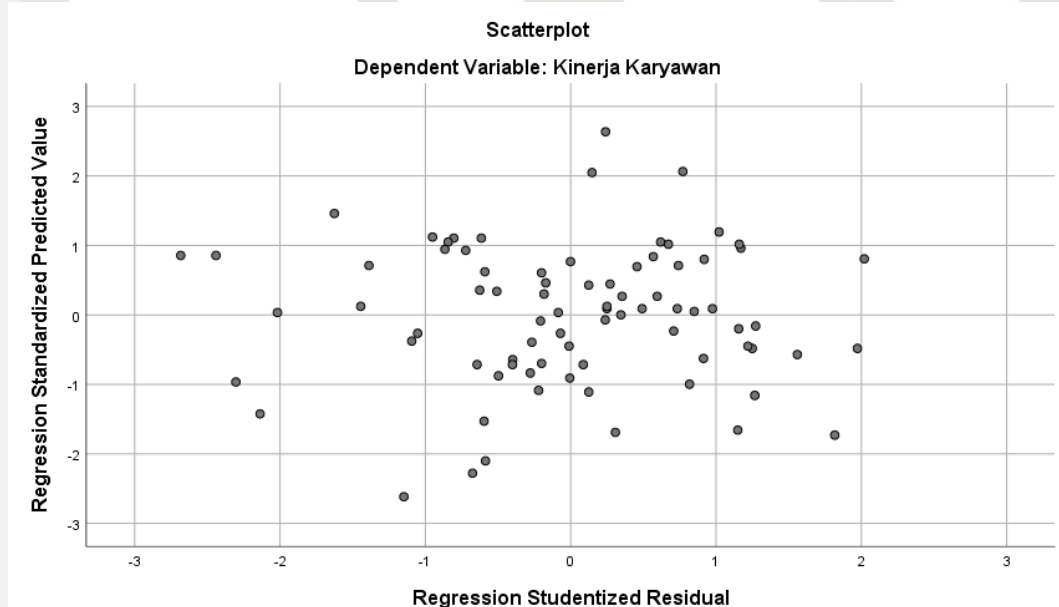
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,675	1,294		18,301	,000		
	Etos Kerja	,119	,021	,525	5,726	,000	,968	1,033
	Keterampilan Interpersonal	,042	,017	,232	2,535	,013	,968	1,033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,611 ^a	,373	,357	,626	1,451

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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



PT. INDOJAYA AGRINUSA

Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang Km.27,5 Desa Sungai Pinang Kec. Tanahbong Kab. Kampar

Sungai Pinang, 19 Februari 2024

Nomor : 87/IJA-SO/PKU/II/2024
 Tanggal : -
 Perihal : Menerima Izin Riset

Kepada Yth : Bapak/Ibu
 Dekan Fakultas Ekonomi dan
 Ilmu Sosial UIN Suska Riau
 di -
Pekanbaru

Dengan hormat,

Selubungan dengan adanya surat Izin Riset dari Mahasiswa Jurusan Manajemen, dengan ini kami dari PT. Indojaya Agrinusa menerima Izin Riset Mahasiswa tersebut atas nama :

Nama Lengkap : Rizki Rahmadhani
 NIM : 12070126280
 Program Studi : Manajemen
 Judul : "Pengaruh Etos Kerja dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Kampar"

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami

Syahril Efendi
 P & GA

UIN SUSKA RIAU

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

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



APFA

PT. INDOJAYA AGRINUSA

Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang Km.27,5 Desa Sungai Pinang Kec. Tambang Kab. Kampar

Sungai Pinang, 31 Mei 2024

Nomor : 88/IJA/PKU/V/2024
 Lampiran : -
 Perihal : Telah Selesai Penelitian

Kepada Yth : Bapak/Ibu
 Dekan Fakultas Ekonomi dan
 Ilmu Sosial UIN Suska Riau
 di -
Pekanbaru

Dengan hormat,

Atas nama PT. IndoJaya Agrinusa dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini :

Nama Lengkap : Rizki Rahmadhani
 NIM : 12070126280
 Program Studi : Manajemen
 Judul : "Pengaruh Etos Kerja dan Ketenampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. IndoJaya Agrinusa Unit Hatchery Kampar"

Benar telah selesai melakukan Penelitian di PT. IndoJaya Agrinusa terhitung mulai tanggal 28 Feb 2024 s/d 31 Mei 2024

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan termima kasih.

Hormat Kami

Syahril Efendi
 P & GA

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

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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



Langgam pada tahun 2018.

Dan pada tahun yang sama penulis di terima menjadi salah satu mahasiswi Program Studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selama masa perkuliahan, penulis tergabung dalam organisasi kemahasiswaan, diantaranya yaitu: Gerakan Pramuka Kota Pekanbaru Gugusdepan 14-002 sebagai Pradana Ambalan Etrida tahun 2020, dan Dewan Kerja Cabang Kota Pekanbaru tahun 2022. Dengan berbagai pengalaman organisasi tersebut penulis mendapatkan banyak pengalaman, relasi, dan mampu untuk bekerja secara tim, penulis semakin terasah dalam bidang yang ditekuni dan merasa lebih percaya diri untuk menghadapi masa depan yang akan datang. Pengalaman ini tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan baru, tetapi juga membantu penulis tumbuh sebagai individu yang lebih matang dan siap menghadapi berbagai situasi.

Penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojava Agrinusa Unit Hatchery Kampar”** pada bulan Januari-Mei 2024. Dan pada tanggal 12 Januari 2024 penulis melakukan Ujian Munaqasyah Skripsi dan dinyatakan **LULUS** dan berhak mendapatkan gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)**.