

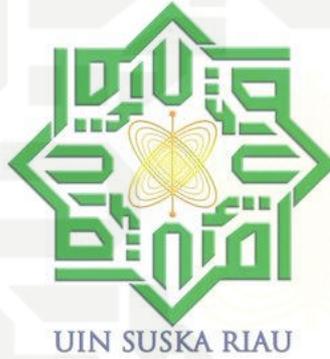
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, ROTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL)

PROVINSI RIAU



Oleh

FEBRI HABIBIMA

12070124901

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

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU**

PEKANBARU

2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, ROTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) PROVINSI RIAU

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



UIN SUSKA RIAU

Oleh

FEBRI HABIBIMA

12070124901

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



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: Febri Habibima
 : 12070124901
 : S1 Manajemen
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : Ana Pengaruh itas Pelatihan, Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Baznas (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.

**DISETUJUI OLEH:
 DOSEN PEMBIMBING**

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

Mengetahui

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

KETUA PRODI

Manajemen

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

Astuti Mevlinda, S.E., M.M.,
NIP. 19720513 200701 2 018

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

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

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Febri Habibima
NIM : 12070124901
Program Studi : S1Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Pelatihan, Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau
Tanggal Ujian : 14 Juni 2024

TIM PENGUJI

KETUA

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



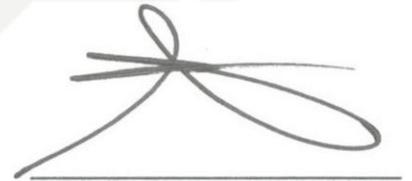
SEKRETARIS

Art Nur Wahidah, SE., MM
NIP. 19780105 200710 2 002.



PENGUJI 1

Fahrurrozi, SE, MM
NIP. 19670725 200003 1 002



PENGUJI 2

Endrianto Ushta, ST., MM
NIK. 130 712 069





Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Febril Habibima

NIM : 12070124901

Tempat/Tgl. Lahir : Simpang Kanan / 23 Februari 2001

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi & Ilmu Sosial

Prodi : SI Manajemen

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

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, ROTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) PROVINSI RIAU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila 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, 17 Juni 2024

Yang membuat pernyataan

Febril Habibima

NIM : 12070124901



* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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 Islami University of Sultan Syarif Kamal Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, ROTASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAZNAS
(BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL)
PROVINSI RIAU**

Febri Habibima
12070124901

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, rotasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau yang bertempat di Jl. Diponegoro No.29, Suka Mulia, Kec. Sail, Kota Pekanbaru, Riau. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh (sensus). Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan, rotasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dan kompensasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada BAZNAS Provinsi Riau. Secara simultan variabel pelatihan, rotasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan.

Kata kunci: Pelatihan, Rotasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF TRAINING, JOB ROTATION AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BAZNAS
(NATIONAL AMIL ZAKAT AGENCY) RIAU PROVINCE**

Febri Habibima
12070124901

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of training, job rotation and compensation on employee performance. This research was conducted at BAZNAS (National Amil Zakat Agency) Riau Province which is located on Jl. Diponegoro No.29, Suka Mulia, Sail District, Pekanbaru City, Riau. The sample in this study is 36 people using the saturated sample method (census). Data analysis uses multiple linear regression analysis. The results of the training research have a positive and significant influence, work rotation has a positive and significant influence and compensation has a negative and insignificant effect on employee performance variables in BAZNAS Riau Province. Simultaneously the variables of training, work rotation and compensation have a significant influence simultaneously.

Keywords: Training, Job Rotation, Compensation and Performance

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Kolaborasi ini sangat memberikan inspirasi dan semangat positif dalam menyelesaikan setiap tahapan penyusunan proposal.

Tidak lupa, terima kasih yang tulus kepada keluarga penulis yang senantiasa memberikan doa, semangat, dan dukungan moral. Kehadiran mereka menjadi sumber inspirasi dan kekuatan tambahan bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memerlukan penyempurnaan dan masukan lebih lanjut dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan agar skripsi ini dapat menjadi landasan yang kuat untuk penelitian lebih lanjut.

Akhir kata, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang S1 Manajemen. Semoga skripsi ini dapat menjadi langkah awal yang berarti dalam mencapai tujuan akademis dan pengembangan diri.

Terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah turut serta dalam perjalanan penyusunan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, Juni 2023
Penulis,

Febri Habibima
NIM: 12070124901

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	15
1.4.1 Manfaat teoritis	15
1.4.2 Manfaat praktis	16
1.5 Sistematika Penulisan	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2 Kinerja	23
2.2.1 Pengertian Kinerja	23
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	30

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.3	Pelatihan	31
2.3.1	Pengertian pelatihan	31
2.3.2	Tujuan pelatihan	32
2.3.3	Kebutuhan pelatihan	33
2.3.4	Pentingnya pelatihan	34
2.3.5	Jenis-jenis pelatihan	35
2.3.6	Indikator pelatihan	35
2.4	Rotasi Kerja	37
2.4.1	Pengertian rotasi kerja	37
2.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi rotasi kerja	38
2.4.3	Cara pelaksanaan rotasi kerja	38
2.4.4	Indikator rotasi kerja	39
2.5	Kompensasi	41
2.5.1	Pengertian kompensasi	41
2.5.2	Tujuan kompensasi	42
2.5.3	Jenis kompensasi	43
2.5.4	Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	44
2.5.5	Indikator kompensasi	45
2.6	Pengaruh Antar Variabel	46
2.6.1	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja	46
2.6.2	Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja	46
2.6.3	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja	47
2.7	Pandangan Islam Terhadap Variabel	48
2.7.1	Kinerja dalam pandangan islam	48
2.7.2	Pelatihan dalam pandangan islam	49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.7.3	Rotasi kerja dalam pandangan islam.....	50
2.7.4	Kompensasi dalam pandangan islam	51
2.8	Penelitian Terdahulu.....	52
2.9	Kerangka Pemikiran	58
2.10	Hipotesis.....	59
2.11	Konsep Operasional Variabel.....	61
BAB III	METODE PENELITIAN	63
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	63
3.2	Jenis dan Sumber Data	63
3.2.1	Data Primer	63
3.2.2	Data Sekunder	63
3.3	Populasi dan Sampel	64
3.3.1	Populasi.....	64
3.3.2	Sampel.....	64
3.4	Teknik Pengumpulan Data	65
3.4.1	Angket (Kuesioner).....	65
3.4.2	Wawancara (Interview).....	65
3.5	Analisis Data	66
3.5.1	Metode Analisis Kuantitatif.....	66
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	66
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	67
3.5.4	Analisis Regresi linier Berganda.....	70
3.5.5	Uji Hipotesis	71
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	73
4.1	Sejarah BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional).....	73

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

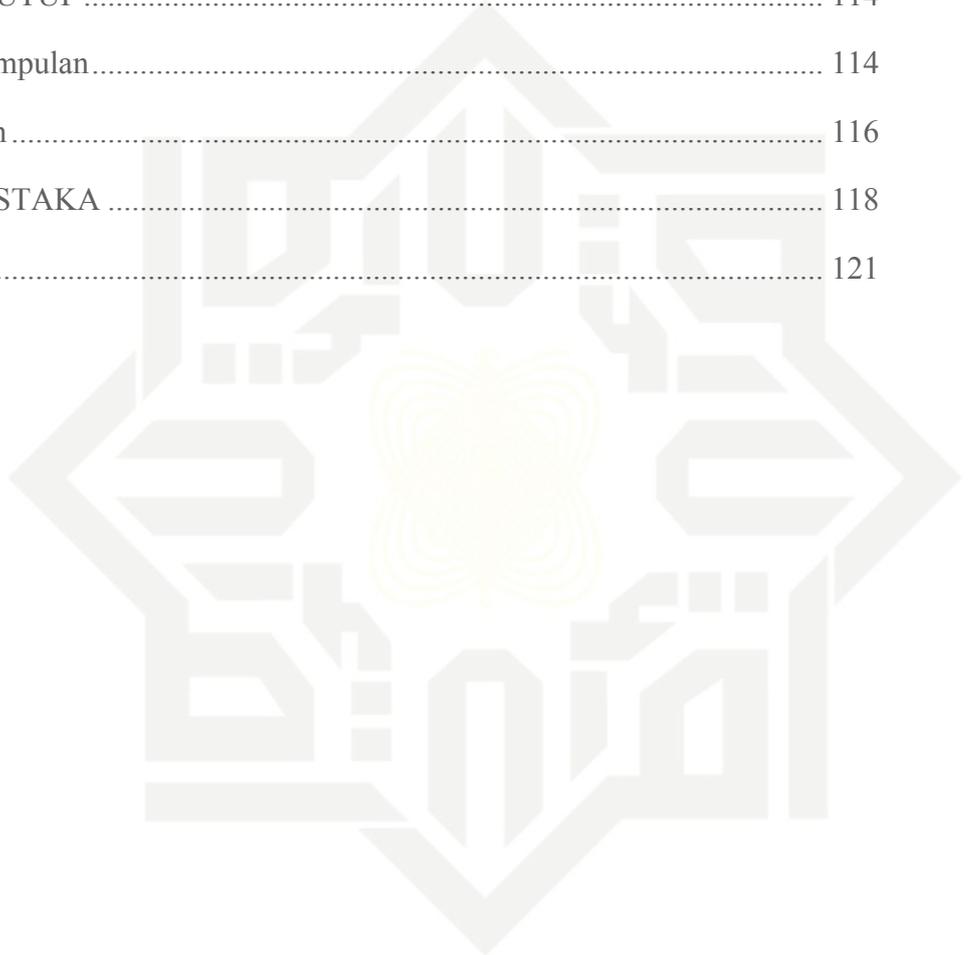
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

4.2	Visi dan Misi Organisasi	75
4.3	Struktur Organisasi	77
4.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	78
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	84
5.1	Karakteristik Responden	84
5.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	86
5.2.1	Pelatihan (X1)	87
5.2.2	Rotasi Kerja (X2)	89
5.2.3	Kompensasi (X3)	91
5.2.4	Kinerja (Y)	92
5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian	94
5.3.1	Uji Validitas	94
5.3.2	Uji Reliabilitas	97
5.4	Uji Asumsi Klasik	98
5.4.1	Uji Normalitas	98
5.4.2	Uji Multikolonieritas	101
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	102
5.4.4	Uji Autokorelasi	103
5.5	Regresi Linier Berganda	104
5.6	Uji Hipotesis	106
5.6.1	Uji Parsial (Uji T)	106
5.6.2	Uji Simultan (Uji F)	108
5.6.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	110
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian	111
5.7.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	111

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.7.2	Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja	111
5.7.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	112
5.7.4	Pengaruh Pelatihan, Rotasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja 113	
BAB VI PENUTUP		114
6.1	Kesimpulan.....	114
6.2	Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA		118
LAMPIRAN		121



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan di BAZNAS Provinsi Riau Tahun 2019-2024..	6
Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Karyawan BAZNAS Provinsi Riau Tahun 2019-2023.....	8
Tabel 1.3 Jenis Kegiatan Pelatihan Karyawan BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau Tahun 2019-2024.....	9
Tabel 1.4 Rekapitulasi Pelaksanaan Rotasi Kerja Pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau tahun 2022-2024.....	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	52
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel	61
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	84
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 5.3 Responden Menurut Pendidikan	85
Tabel 5.4 Responden Menurut Masa Kerja.....	86
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pelatihan (X1).....	87
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Rotasi Kerja (X2)	89
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompensasi (X3).....	91
Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja (Y)	92
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	95
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)	95
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Rotasi Kerja (X2).....	96
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)	97
Tabel 5.13 Hasil Uji Reliabilitas	98
Tabel 5.14 Hasil Uji Normalitas	100
Tabel 5.15 Hasil Uji Multikolonieritas	101
Tabel 5.16 Hasil Uji Autokorelasi	104
Tabel 5.17 Hasil Regresi Linier Berganda	105
Tabel 5.18 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	107
Tabel 5.19 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	109
Tabel 5.20 Koefisien Determinasi R_2	110

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	58
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	77
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	100
Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	103



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Riset	122
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	123
Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	129
Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	133
Lampiran 5 Surat Selesai Penelitian	136
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	137

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang paling berharga bagi setiap organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi fokus utama bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja, produktivitas, dan daya saing. Peran MSDM semakin penting mengingat dinamika sosial, ekonomi, dan politik yang terus berkembang. Transformasi teknologi, perubahan regulasi, serta perkembangan gaya kepemimpinan yang baru, semuanya memengaruhi bagaimana organisasi mengelola, mengembangkan, dan memotivasi SDM-nya.

Namun, meskipun pentingnya MSDM telah diakui secara luas, terdapat kesenjangan pengetahuan dan praktik di lapangan. Beberapa organisasi mungkin belum sepenuhnya memahami strategi efektif dalam pengelolaan SDM mereka, sementara yang lain mungkin menghadapi hambatan dalam mengimplementasikan praktik-praktik terbaik dalam MSDM.

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Namun, meskipun memiliki SDM yang berkualitas, kompeten, dan terampil, produktivitas

kerja tetap dapat berpengaruh negatif jika moral dan disiplin kerja rendah. Hal ini dapat mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

Salah satu indikator utama dalam keberhasilan sebuah pekerjaan adalah adanya pola manajemen yang baik dalam suatu lembaga tertentu. manajemen kinerja menjadi tolak ukur maju mundurnya suatu lembaga. Eksistensi manajemen kinerja ini akan memberikan output positif jika dipersiapkan dengan baik, sebaliknya manajemen kinerja akan memberikan output negatif jika tidak dipersiapkan dengan matang. Hal ini seperti yang diungkapkan Sayidina Ali Bin Abu Thalib yang berbunyi “Al-Haqqu Bila Nidzom Yaghlibuhul Battil Binnizzom” yang mengandung arti bahwa kebenaran yang tidak terorganisir dengan baik maka akan terkalahkan oleh kebatilan atau kejahatan yang terorganisir atau terencana (Ningsih et al., 2021).

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

(Kasmir, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan pendapat tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang.

Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukan beberapa aspek yang harus dilakukan oleh pihak instansi maupun organisasi. Oleh karena itu instansi perlu mengadakan evaluasi terhadap pegawainya untuk mengetahui apakah kinerja mengalami peningkatan atau malah sebaliknya. Dengan demikian instansi dapat menentukan langkah-langkah apa saja yang perlu dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja yang menjadi tujuan dan sasaran. adapun langkah-langkah yang perlu dilaksanakan oleh instansi dalam tercapainya tujuan organisasi diantaranya adalah melihat bagaimana pengaruh dari pelatihan, rotasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja individu atau tim di dalam organisasi atau instansi dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang efektif. Pelatihan yang baik dapat membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien.

Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

mengurangi kesalahan dalam pekerjaan (**Sudaryo et al., 2018**). Pelatihan juga dapat membantu meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri karyawan, yang juga dapat berdampak positif pada kinerja mereka, Sebaliknya, kurangnya pelatihan atau pelatihan yang tidak tepat dapat menghambat kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa tanpa pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, karyawan mungkin menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang dapat mengurangi produktivitas dan efisiensi kerja. Maka hubungan antara kinerja dan pelatihan adalah saling terkait dan penting bagi kesuksesan organisasi atau instansi, pelatihan yang tepat dapat menjadi investasi yang berharga bagi organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan melakukan rotasi kerja yang tepat pada karyawan. Rotasi adalah pemindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk membangun dan meningkatkan kompetensi dari karyawan yang bersangkutan sehingga ia mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan perusahaan tersebut secara baik (**Fahmi, 2017**).

Rotasi kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan mereka pengalaman yang lebih luas di berbagai area atau departemen dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan menjadi lebih terampil dan fleksibel, mampu menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan mereka. Rotasi kerja dapat membantu mencegah kejenuhan kerja dan meningkatkan motivasi karyawan. Dengan berpindah-pindah tugas, karyawan memiliki kesempatan untuk terus belajar hal-hal baru dan menghadapi tantangan baru, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mereka. Namun, terlalu sering atau rotasi

kerja yang tidak terstruktur dapat mengganggu kinerja karyawan. Jika karyawan terlalu sering dipindahkan dari satu tugas ke tugas lainnya tanpa memperoleh stabilitas atau pengembangan yang cukup, hal itu dapat mengganggu produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia hubungan antara kinerja dan kompensasi adalah penting dan kompleks. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (**Kasmir, 2016**).

Kompensasi, baik berupa gaji, tunjangan, bonus, atau manfaat lainnya, seringkali dianggap sebagai insentif yang penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Karyawan cenderung akan lebih termotivasi untuk mencapai target atau standar kinerja yang telah ditetapkan jika mereka merasa bahwa upaya mereka akan dihargai dengan kompensasi yang sesuai. Kompensasi yang terkait dengan kinerja dapat merangsang persaingan sehat di antara karyawan dan mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dalam mencapai hasil yang lebih baik. Sistem penghargaan berbasis kinerja, seperti bonus kinerja atau kenaikan gaji berdasarkan pencapaian target, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

Kinerja merupakan hal yang terpenting karena tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Sebab kinerja yang tinggi akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia. Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan kinerja karyawan, organisasi seharusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen. Jadi, apabila organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja diatas menurun, maka organisasi harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut.

Penelitian ini mengambil objek di BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau. BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau adalah lembaga yang melakukan pengelolaan zakat ditingkat provinsi. BAZNAS yang merupakan Lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. BAZNAS Provinsi Riau berkedudukan di pekanbaru ibu kota Provinsi Riau. Selain memiliki tugas dan fungsi melakukan pengelolaan Zakat, BAZNAS juga melaksanakan tugas dan fungsi pengelolaan infak, sedekah dan dana sosial keagamaan Lainnya secara nasional. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat pasal 6 dan pasal 7. Berikut adalah Data Kinerja Karyawan pada BAZNAS Provinsi Riau selama 5 tahun terakhir yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan di BAZNAS Provinsi Riau Tahun 2019-2024

No.	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2019	22
2.	2020	22
3.	2021	29
4.	2022	29
5.	2023	37
6.	2024	36

Sumber : Instansi BAZNAS Provinsi Riau, 2024

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Dari Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa karyawan pada Instansi BAZNAS Provinsi Riau tahun 2024 berjumlah sebanyak 36 orang karyawan. Setiap karyawan memiliki peranan penting dalam menyelesaikan tugas dan meraih tujuan organisasi. Semakin baik kinerja karyawan, semakin besar dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk memastikan karyawan dapat menjalankan tugasnya secara efektif, penting untuk menjelaskan dengan jelas setiap tugas yang harus dilakukan, sehingga setiap karyawan memahami tanggung jawabnya dengan baik.

Fenomena pada kinerja karyawan BAZNAS yang dapat diketahui adalah dari hasil penghimpunan dana zakat yang dilakukan oleh Baznas Provinsi Riau dengan terus mengalami peningkatan dan dapat mencapai target yang telah direncanakan, maka secara tidak langsung tujuan Baznas Provinsi Riau dalam melakukan optimalisasi penghimpunan dana zakat dan agar dapat merealisasi program-program pendistribusian sehingga dapat terealisasikan.

Fenomena lainnya berdasarkan prariset yang penulis lakukan pada kantor Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) provinsi Riau, yang dijumpai masih adanya beberapa karyawan yang datang terlambat masuk kerja. Pada kantor BAZNAS provinsi riau menerapkan absensi menggunakan finger print. Berikut adalah Data Kehadiran Karyawan BAZNAS Provinsi Riau selama 5 tahun terakhir yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Karyawan BAZNAS Provinsi Riau Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Efektif (Hari)	Keterangan (Hari)			%
			Sakit	Alfa	Jumlah	
2019	35 Orang	262	35	25	60	22,9%
2020	35 Orang	262	30	18	48	18,3%
2021	35 Orang	262	20	14	34	15,6%
2022	35 Orang	262	19	10	29	11,1%
2023	35 Orang	262	13	3	16	6%

Sumber : Instansi BAZNAS Provinsi Riau, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan tingkat kehadiran Amil BAZNAS Provinsi Riau yaitu, pada tahun 2019 sakit sebanyak 35 hari dan alfa sebanyak 25 hari dengan jumlah 35 hari dengan presentase 22,9%, pada tahun 2020 sakit sebanyak 30 hari dan alfa 18 hari dengan jumlah 48 hari dengan presentase 18,3%, pada tahun 2021 sakit sebanyak 20 hari dan alfa 14 hari dengan jumlah 34 hari dengan presentase 15,6%, pada tahun 2022 sakit sebanyak 19 hari dan alfa 10 hari dengan jumlah 29 dengan presentase 11,1%, Pada tahun 2023 sakit sebanyak 13 hari dan alfa 3 hari dengan presentasi 6% Dari data diatas dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran dari tahun ketahun mengalami penurunan.

Selanjutnya membahas kemampuan kerja merupakan faktor yang sama pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan ini mencakup pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani. Terlebih lagi, di era teknologi seperti sekarang, karyawan harus memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk bisa menghadapi perkembangan teknologi. Ketika karyawan memiliki kemampuan yang memadai, baik secara fisik maupun intelektual, hal ini akan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

berdampak positif dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi. Maka sangat diperlukan pelatihan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan (Sudaryo et al., 2018). Pelatihan sangat membantu meningkatkan kinerja karena dengan mengikuti pelatihan, maka semakin tinggi kemampuan karyawan semakin bagus kinerja dari karyawan pada suatu perusahaan atau instansi. Berikut adalah jenis kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan oleh BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau tahun 2019-2024 :

Tabel 1.3 Jenis Kegiatan Pelatihan Karyawan BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau Tahun 2019-2024

Tahun	No.	Nama Pelatihan
2019	1.	Pelatihan Teknis Penerapan IDZ Dan IZN BAZNAS Provinsi Riau
	2.	Pelatihan UPZ (Unit Pengumpulan Zakat) Pondok Pesantren Se-Provinsi Riau BAZNAS Provinsi Riau
	3.	Pelatihan <i>Sales Communicator Dan Communicator Skill</i> Pada BAZNAS Provinsi Riau
	4.	Seminar Internasional Tentang Zakat BAZNAS Provinsi Riau
	5.	Pelatihan LAB (Layanan Aktif Badan Amil Zakat Nasional) BAZNAS Se-Provinsi Riau
	6.	Pelatihan Penyusunan RKAT 2020 BAZNAS Provinsi Riau
2020	1.	Pelatihan Penyusunan Redaksi Atau Majalah Riau Berzakat BAZNAS Provinsi Riau
	2.	Pelatihan Berbasis Kompetensi Skema Pimpinan Dan Amil BAZNAS Se-Provinsi Riau
	3.	Pelatihan Survei Kajian IZN (Indeks Zakat Nasional) Dan Kepatuhan Syariah OPZ (IKSOPZ)
	4.	Pelatihan Penyusunan Laporan Administrasi Dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Rumah Singgah BAZNAS Provinsi Riau Dan RSUD Arifin Achmad
	5.	Pelatihan Bimbingan Teknis Pengelolaan Dana Hibah
	6.	Pelatihan Optimalisasi Pengumpulan Melalui UPZ

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2021	1.	Pelatihan Berbasis Kompetensi Skema Pimpinan Dan Pelaksana BAZNAS Se-Provinsi Riau
	2.	Pelatihan IZN Dan Kaji Dampak Zakat (KDZ) BAZNAS Se-Provinsi Riau
	3.	Pelatihan Internal Amil BAZNAS Provinsi Riau
2022	1.	Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) Amil BAZNAS Se-Provinsi Riau
	2.	Pelatihan Tanggap Bencana (BTB) BAZNAS Provinsi Riau
2023	1.	Pelatihan <i>Fundraising Class</i>
	2.	Pelatihan ISO
2024	1.	Pelatihan Berbasis Kompetensi
	2.	Pelatihan Pengumpulan
	3.	Pelatihan Penyaluran
	4.	Pelatihan Operasional

Sumber : Instansi BAZNAS Provinsi Riau, 2024

Dari Tabel 1.4 dapat di lihat bahwa kegiatan pelatihan karyawan Pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau setiap tahunnya berbeda-beda. Pada tahun 2019 terdapat 6 pelatihan, tahun 2020 juga terdapat 6 pelatihan, tahun 2021 terdapat 3 pelatihan, tahun 2022 terdapat 2 pelatihan, tahun 2023 terdapat 2 pelatihan dan ditahun 2024 terdapat 4 pelatihan yang sudah terlaksana.

BAZNAS Provinsi Riau memiliki banyak pelatihan, tetapi fenomenanya adalah masih ada beberapa pelatihan-pelatihan yang dilakukan belum bisa di aplikasikan atau diterapkan sebagai mana mestinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian SDM & Umum bahwa memang masih ada beberapa karyawan yang belum bisa menerapkan pelatihan untuk menunjang kinerja, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah usia. Pekerja yang memiliki usia diatas 50 tahun cenderung malas dan sudah sulit memahami perkembangan teknologi, sehingga pelatihan yang dilakukan tidak direalisasikan sebagai mana seharusnya pelatihan dapat menunjang kinerja yang efektif dan efisien. Lalu adanya karyawan yang belum menunjukkan kemampuan kerja sesuai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

dengan tujuan organisasi tersebut seperti mengoperasikan komputer, hal ini ditandai masih ada dari karyawan masih bergantung kepada karyawan lain untuk melaksanakan salah satu pekerjaannya salah satunya yang berhubungan dengan gadget atau komputer, karena kurang kemampuan ini akan mengakibatkan kualitas dari pekerjaan di organisasi akan menurun. Dikatakan juga bahwa pelatihan berupa fisik seperti Pelatihan tanggap bencana (BTB) BAZNAS Provinsi Riau masih sulit diterapkan karena kondisi fisik yang tidak mendukung.

Disamping faktor pelatihan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah rotasi kerja. Peningkatan efisien dan efektivitas kinerja perlu dilakukan pengembangan dalam organisasi, salah satu metode pengembangan adalah rotasi kerja. Rotasi adalah pemindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk membangun dan meningkatkan kompetensi dari karyawan yang bersangkutan sehingga ia mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan perusahaan tersebut secara baik (Fahmi, 2017:91). Jika rotasi kerja dilakukan sesuai prosedur, diharapkan rotasi kerja dapat mengatasi kebosanan karyawan. Selain itu rotasi pekerjaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Berikut data rekapitulasi rotasi kerja pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau tahun 2022-2024 :

Tabel 1.4 Rekapitulasi Pelaksanaan Rotasi Kerja Pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau tahun 2022-2024

No.	Jabatan Lama	Jabatan Baru
1.	Bendahara	Satuan Audit Internal
2.	Kabag. Keuangan & Pelaporan	Kepala Pelaksana
3.	Kabag. Pengumpulan	Administrasi Pendistribusian & Pendayagunaan
4.	Kabag. Pendistribusian & Pendayagunaan	Pendistribusian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5.	Kabag. SDM & Umum	Kabag. Pendistribusian & Pendayagunaan
6.	IT & Pelaporan	Kabag. Keuangan & Pelaporan
7.	Pendistribusian	Kabag. SDM & Umum
8.	UPZ Non OPD	Kabag. Pengumpulan
9.	Layanan Mustahik	Bendahara
10.	Keuangan	Kasir
11.	Kotak Infaq	Pelayanan Muzakki
12.	Marketing Komunikasi	Keuangan & Pelaporan

Sumber : Instansi BAZNAS Provinsi Riau, 2024

Dari tabel 1.5 dijelaskan bahwa karyawan yang di rotasi pada tahun 2022-2024 di Instansi BAZNAS Provinsi Riau, rotasi pekerjaan ini dilakukan setiap tahun dengan waktu yang berbeda. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada Kepala Bagian SDM & Umum pada tanggal 28 Februari 2024 bahwa penempatan kerja karyawan dengan melakukan rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus. Rotasi kerja ini tentunya menjadi pengalaman baru bagi karyawan, tetapi banyak karyawan di Instansi BAZNAS Provinsi Riau yang belum mampu melaksanakan tugas baru yang di amanahkan kepadanya. Pekerjaan baru belum mampu meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan karena masih terbiasa dengan keahlian ataupun kemampuan yang lama.

karyawan yang dipindahkan ke posisi baru tentunya harus mempelajari dan menggali keahlian-keahlian atau kemampuan yang tidak dikerjakan sebelumnya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat lebih memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena itu kebijakan harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar karyawan mempersiapkan diri untuk posisi pekerjaan baru dan juga harus dipertimbangkan bahwa rotasi pekerjaan harus berbasis kompetensi dari pegawai yang bersangkutan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (**Kasmir, 2016:233**).

Perencanaan atau penetapan kompensasi adalah aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia dan memerlukan perhatian yang cermat. Kompensasi digunakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan strategis perusahaan karena berpotensi memengaruhi tingkah laku karyawan. Pengeluaran untuk kompensasi pada dasarnya merupakan beban finansial yang signifikan bagi instansi, sehingga harus dikelola dengan teliti. Ketika seorang karyawan bekerja, ia memberikan kontribusi pikiran, tenaga, dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan berharap untuk menerima penghargaan atau imbalan baik berupa uang maupun bentuk lain atas kinerja yang telah dilakukan. Kompensasi dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitasnya.

Berdasarkan wawancara dengan kepala bagian SDM & Umum BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau pada tanggal 28 Februari 2024 mengenai masalah kompensasi. Penulis menanyakan dengan dilakukannya sistem rotasi kerja apakah pemberian kompensasi tidak berubah atau pemberiannya sesuai dengan posisi karyawan yang di rotasi. Kepala Bagian SDM & Umum mengatakan bahwa pemberian kompensasi tidak berubah meskipun karyawan melakukan rotasi kerja, yang membedakan pemberian kompensasi adalah selagi posisinya masih sama-sama karyawan maka dinilai dari masa kerja karyawan, contohnya

masa kerja senior di BAZNAS tersebut maka akan berbeda pemberiannya dengan yang lain. Pemberian kompensasi dinilai dari aspek karyawan (masa kerja), karyawan kontrak dan jabatan. Maka dapat disimpulkan bahwa jika diberlakukan rotasi kerja pada karyawan tetapi posisinya masih menjadi karyawan maka pemberian kompensasi akan tetap sama, berbeda jika diberlakukan rotasi posisinya memiliki jabatan maka pemberian kompensasinya akan berbeda karena memiliki tunjangan jabatan. Dari hasil wawancara tersebut penulis mengangkat fenomena pengaruh dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian-uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik menganalisis masalah pengaruh dari pelatihan, rotasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menjadi sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Pelatihan, Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau ?
2. Apakah rotasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau ?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Apakah pelatihan, rotasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.

Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.

4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, rotasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik diantaranya:

1.4.1 Manfaat teoritis

Kontribusi terhadap Literatur Akademis: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penting dalam literatur akademis. Dengan memberikan kontribusi baru terhadap pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor seperti pelatihan, rotasi kerja, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, dan memperkaya literatur tentang manajemen SDM.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Pengembangan Teori Kinerja Karyawan: Melalui analisis yang mendalam, penelitian ini dapat membantu dalam mengembangkan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan memberikan wawasan baru atau pemahaman yang lebih mendalam.

1.4.2 Manfaat praktis

Pengembangan Pengetahuan dan Keterampilan: Proses penyusunan skripsi memungkinkan penulis untuk mendalami topik tertentu secara lebih mendalam. Selama penelitian, penulis akan memperluas pemahaman tentang subjek yang diteliti dan mengembangkan keterampilan penelitian, analisis data, dan pemecahan masalah. Menyelesaikan skripsi merupakan langkah penting dalam menyelesaikan program studi. Ini tidak hanya menunjukkan kemampuan penulis untuk mengelola proyek besar dan kompleks secara mandiri, tetapi juga mengasah kemampuan penelitian dan pemikiran kritis.

Pertimbangan Kebijakan Organisasi: Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan di Instansi BAZNAS (Badan Ami Zakat Nasional) Provinsi Riau. Rekomendasi yang dihasilkan dapat menjadi landasan bagi pengambilan keputusan yang lebih baik terkait pelatihan, rotasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Hal ini dapat membantu dalam perbaikan proses kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Pemberian Informasi yang Akurat: Penelitian dapat membantu memberikan informasi yang akurat dan dapat dipercaya kepada masyarakat. Hal ini dapat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

membantu masyarakat dalam mengambil keputusan yang lebih baik berdasarkan data yang dapat dipertanggungjawabkan.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan dalam proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi lagi menjadi beberapa sub bab. Secara sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bagian awal dari penelitian yang memberikan gambaran umum tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini bertujuan untuk memberikan konteks dan alasan mengapa penelitian tersebut dilakukan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan kerangka teoritis yang menjadi dasar bagi penelitian. Ini mencakup teori-teori, konsep-konsep, dan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Bab ini memberikan dasar pemahaman teoretis yang mendukung analisis dan interpretasi hasil penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan rancangan penelitian dan cara pendekatan yang digunakan. Ini mencakup lokasi penelitian, jenis penelitian dan sumber data, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, dan metode analisis data. Bab ini memberikan panduan rinci tentang bagaimana penelitian dilakukan sehingga dapat diulang oleh peneliti lain.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini memberikan informasi rinci tentang perusahaan atau organisasi yang menjadi fokus penelitian. Ini melibatkan sejarah organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, serta faktor-faktor penting lainnya yang relevan untuk konteks penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan temuan dan data yang diperoleh dari penelitian. Bagian ini terdiri dari dua sub-bab: Hasil Penelitian (menyajikan data dengan menggunakan tabel, grafik, atau diagram) dan Pembahasan (menginterpretasikan hasil, mengaitkan temuan dengan teori, dan membahas implikasi penelitian).

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merangkum temuan utama dan menghubungkannya kembali ke tujuan penelitian. Sementara itu, saran memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya atau langkah-langkah praktis berdasarkan hasil penelitian.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkain aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Fahmi, 2017:1). Sedangkan Kasmir (2016:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Dari dua definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (*HRM*) melibatkan serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memanfaatkan kecerdasan, pengetahuan, motivasi, keterampilan, dan kreativitas manusia. Meskipun teknologi dan mesin telah maju, organisasi sulit dijalankan tanpa kehadiran manusia.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir (2016) menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan kontribusi produktif individu atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan melalui pendekatan yang strategis, etis, dan sosial yang bertanggung jawab. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka seorang pimpinan dalam sebuah organisasi untuk melakukan langkah-langkah berikut:

1. Mempengaruhi
2. Memotivasi
3. Loyal
4. Komitmen
5. Kepuasan kerja
6. Kinerja
7. Kesejahteraan

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir (2016) menyatakan bahwa dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Analisis jabatan (*job analysis*)
 Analisis Jabatan adalah inti dari manajemen sumber daya manusia, melibatkan perancangan tugas, pemberian wewenang, dan penetapan tanggung jawab untuk setiap jabatan. Ini penting untuk memberikan arah yang jelas kepada karyawan.
2. Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*)

Pentingnya perencanaan sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk mengantisipasi kekosongan jabatan yang dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti resign, pensiun, atau perluasan usaha perusahaan atau organisasi yang memerlukan penambahan karyawan.

Penarikan pegawai (*recruitment*)

Rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan, karena kualitas dan loyalitas karyawan memengaruhi keberhasilan perusahaan. Pada situasi di mana kebutuhan tenaga kerja sedikit, sumber daya manusia dapat direkrut dari internal perusahaan, namun jika jumlah atau kualifikasi yang diperlukan banyak, rekrutmen dari luar perusahaan diperlukan.

4. Seleksi (*selection*)

Proses seleksi dapat dilakukan mulai dari surat lamaran, tes wawancara, tes tertulis sampai dengan tes kesehatan.

Pelatihan dan pengembangan (*training and development*)

Pelatihan dilakukan bagi karyawan baru untuk melihat keterampilan dan pengetahuan karyawan sebelum ditempatkan untuk bekerja. Sedangkan pengembangan dilakukan khusus untuk karyawan lama untuk pengembangan karirnya. Menambah pengetahuan dan keterampilan yang lebih dari sebelumnya serta menciptakan keterampilan. Dan menempatkan karyawan di tempat kerja sesuai dengan hasil pelatihan yang telah diperoleh selama pelatihan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

6. Evaluasi kinerja (*performance evaluation*)

Penilaian kinerja bisa didasarkan pada hasil kerja atau perilaku karyawan. Penilaian hasil kerja mencerminkan pencapaian standar yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memenuhi atau melebihi standar biasanya dianggap memiliki kinerja yang baik, sedangkan yang tidak, kemampuan kerjanya perlu dievaluasi lebih lanjut.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi mencakup balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, yang biasanya ditentukan berdasarkan evaluasi kinerja. Pemberian kompensasi yang adil mencakup berbagai fasilitas kesejahteraan untuk karyawan, dan biasanya didasarkan pada penilaian prestasi kerja. Jenis-jenis kompensasi meliputi kompensasi keuangan dan non-keuangan.

8. Jenjang karier (*career path*)

Jenjang karir merupakan perjalanan kerja seseorang selama ia bekerja yang diberikan kepada semua karyawan yang bekerja. Karir karyawan bisa saja meningkat (promosi), menurun (demosi), atau dirotasi (dipindah pada jabatan yang sama).

9. Keselamatan dan kesehatan (*safety and health*)

Karyawan harus mengutamakan keselamatan dalam bekerja, mematuhi segala rambu-rambu pekerjaan. Dan selalu menjaga kesehatan dalam bekerja, menjaga fisik agar bisa selalu aktif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

10. Hubungan industrial (*industrial relation*)

Hubunan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintahan yang menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak.

11. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Pemutusan Hubungan Kerja mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Dapat dikarenakan pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006 dalam Sudaryo et al., 2018).

Secara sederhana pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Sedangkan menurut Fahmi (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah mencakup hasil kerja dan perilaku dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab selama periode tertentu, serta pelaksanaan kegiatan atau program untuk mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tercantum dalam skema strategis organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kondisi kinerja tidak selamanya membaik terus sesuai dengan keinginan. Baik kesalahan dari individu karyawan itu sendiri maupun dari organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu (**Kasmir, 2016:189**). Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil kerja maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

12. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin seseorang mempunyai keahlian dan keterampilan, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan keinginan. Artinya karyawan yang mempunyai kemampuan keahlian dan ketrampilan yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan memiliki kemampuan keterampilan yang kurang baik, maka akan memberikan hasil yang kurang baik, sehingga menunjukkan kinerja yang kurang baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

13. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya.

14. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

15. Kepribadian

Yaitu kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang mempunyai karakter atau kepribadian yang berbeda-beda satu sama lainnya. Seseorang yang mempunyai kepribadian atau karakter yang baik, akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh penuh dengan tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

16. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Jika karyawan memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja, maka

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

karyawan akan merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

17. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayommi, mendidik dan membimbing akan membuat karyawan bahagia dan mengikuti arahan atau perintah yang diberikan pemimpin. Hal ini, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

18. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau membri perintah kepada bawahannya. Sebagai contoh, gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam praktik gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan seusau dengan kondisi organisasi.

19. Budaya Organisasi

Maksudnya adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

20. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya maka hasil dari pekerjaannya akan memberikan kinerja yang baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

21. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

22. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini dilihat dengan terus bekerja bersungguh-sungguh walaupun keadaan organisasi dalam kondisi yang tidak baik.

23. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga sirtikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuat.

24. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu, misalkan waktu kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2017)** kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat diterapkan strategi yang tepat dalam manajemen sumber daya manusia. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Rotasi Kerja

Rotasi kerja dapat memberikan pengalaman baru, memperluas keterampilan, dan mengurangi kebosanan karyawan, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan, dan suasana kerja yang mendukung.

3. Motivasi

Motivasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat berupa intrinsik (dari dalam diri) atau ekstrinsik (dari luar, seperti insentif dan penghargaan).

4. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional, dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Komunikasi

Komunikasi yang efektif di tempat kerja sangat penting untuk koordinasi dan kinerja tim. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan seseorang (**Kasmir, 2016**), seperti :

- 1) Pengetahuan
- 2) Pekerjaan
- 3) Keahlian
- 4) Serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa begitu pentingnya jenjang karir yang harus ditempuh seseorang, sehingga masing-masing berlomba- lomba untuk memperolehnya. Namun, untuk memperoleh itu semua tidak mudah, sehingga seseorang harus kerja keras untuk menggapainya. Adapaun faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir, seperti :

- 1) Kinerja
- 2) Motivasi kerja
- 3) Komitmen
- 4) Kepuasan kerja
- 5) Kedisiplinan
- 6) Kompensasi
- 7) Loyalitas
- 8) Pendidikan dan pelatihan
- 9) Kepemimpinan
- 10) Upaya kerja
- 11) Semangat kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk Mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator (**Robbins, 2006 dalam Hermawan et al., 2020**) :

Kualitas (mutu)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Kuantitas (biaya)

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan oleh karyawan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Efektivitas

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

Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya pada tugas masing-masing.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

6. Komitmen

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor atau perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian pelatihan

Pada kamus bahasa indonesia pelatihan adalah sebagai pelajaran agar bisa membiasakan atau memperoleh sesuatu keterampilan. Istilah pelatihan dalam bahasa inggris ialah "*training*". Secara harfiah akar kata "*Training*" adalah "*train*", yang berarti: (1) memberikan pelajaran dan praktek, (2) menjadikan berkembang dalam arah yang di kehendaki, (3) persiapan, kemudian (4) praktik. Dalam hal ini pelatihan dapat di artikan bahwa pelatihan erat kaitannya dengan keterampilan individu agar bisa membiasakan diri didalam mengerjakan sesuatu.

Afif & Dudija (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Marjaya & Pasaribu (2019) mendefensikan bahwa pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional. Sedangkan menurut **Holy et al. (2023)**

menyatakan bahwa pelatihan dapat menjadi investasi organisasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia, karena pelatihan dapat melibatkan segenap sumber daya manusia agar mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya dalam pekerjaannya.

Maka dapat disimpulkan dari pendapat ahli di atas bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang terstruktur dan terorganisir, dirancang untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan teknis kepada karyawan non-manajerial dengan tujuan tertentu. Pelatihan ini bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan agar lebih efektif dalam mencapai tujuan operasional organisasi. Sebagai investasi penting dalam sumber daya manusia, pelatihan membantu karyawan memperoleh dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan baru dalam pekerjaan mereka.

2.3.2 Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk:

1. Memperbaiki kinerja. Untuk karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan maka diikutkan pelatihan agar bisa meningkatkan atau memperbaiki kinerjanya.
2. Memperbaharui keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Melalui pelatihan ini bisa memastikan bahwa karyawan bisa secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi mengartikan bahwa perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaharuan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Mencegah keusangan manajerial. Bagi karyawan yang gagal dalam menyesuaikan diri pada pekerjaannya maka apa yang mereka miliki sebelumnya akan menjadi "usang".

Membantu memecahkan permasalahan organisasi. Dalam sebuah organisasi tentulah banyak konflik yang terjadi dan tentunya dapat diselesaikan dengan berbagai cara. Pelatihan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.

Memenuhi kebutuhan perkembangan pribadi. Karena banyaknya karyawan yang lebih berorientasi kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya.

6. Mempersiapkan karyawan untuk promosi dan suksesi manajerial. Salah satu cara yang penting untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan adalah melalui cara program pengembangan karier. Dengan mengikuti program pelatihan karyawan dapat memperoleh keterampilan keterampilan yang diperlukan untuk promosi, kemudian memudahkan dalam perpindahan ke tanggung jawab yang lebih tinggi.

2.3.3 Kebutuhan pelatihan

Pelatihan akan berhasil apabila proses mengisi kebutuhan pelatihan dilakukan dengan benar. Pada umumnya kebutuhan itu merupakan sesuatu yang dilakukan untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan pelatihan seperti berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Kebutuhan memenuhi tuntutan sekarang. Kebutuhan ini bisa dikenali dari prestasi karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut oleh jabatan itu.

Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya. Didalam sebuah perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya karena ada yang menyebutkan untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutkan untuk membentuk orang generalis.

Unuk memenuhi tuntutan perubahan. Perubahan perubahan baik *intern* (perubahan sistem, struktur organisasi) ataupun *ekstern* (perubahan teknologi perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering membutuhkan adanya tambahan pengetahuan baru.

2.3.4 Pentingnya pelatihan

Apriliana & Nawangsari (2021) menyebutkan bahwa pelatihan sumber daya manusia semakin strategis dan penting untuk dilakukan karena ada beberapa alasan, seperti:

Perubahan yang cepat dalam bidang ilmu dan teknologi menyebabkan peningkatan keterampilan

Desain ulang pekerjaan sehingga menuntut tanggung jawab yang lebih luas sehingga memerlukan sumber daya manusia yang lebih banyak tanggung jawab, melakukan inisiatif, pengembangan lebih lanjut keterampilan interpersonal untuk menjamin kinerja dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Manager dan akuisisi telah meningkat dengan pesat

4. Sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar dari pada periode sebelumnya

5. Globalisasi operasi bisnis memerlukan manajer mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan perbedaan bahasa dan budaya.

2.3.5 Jenis-jenis pelatihan

Samsudin (2019) menyatakan bahwa pelatihan terbagi dalam dua jenis, yaitu:

1. Pelatihan internal, yaitu pelatihan yang dilakukan didalam organisasi, biasanya menggunakan fasilitas dri organisasi
2. Pelatihan eksternal, yaitu pelatihan yang dilakukan diluar organisasi dengan cara mendaftarkan pegawai pada program atau kegiatan yang diberikan oleh lembaga pemerintahan, organisasi profesional dan perusahaan pelatihan swasta.

2.3.6 Indikator pelatihan

Indikator pelatihan adalah sebagai berikut (**Mangkunegara, 2013:46 dalam Sudaryo et al., 2018:135**) :

Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang ini.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terperinci dan terukur.

2.4 Rotasi Kerja

2.4.1 Pengertian rotasi kerja

Manajemen SDM merupakan proses sistematis yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi, memperlakukan pegawai secara adil dan bermartabat, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan pegawai memberikan sumbangan optimal terhadap organisasi. Rotasi kerja adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu bagian, kebagian lain. Kegiatan ini dilakukan oleh manajemen tenaga kerja untuk mengembangkan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawabnya, karena tidak sesuai dengan pekerjaan maupun lingkungan pekerjaannya. Karena tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya atau karena lingkungan pekerjaan yang kurang memberikan semangat kerja. Apabila terjadi, salah satu dampaknya adalah kinerja yang baik tidak akan tercapai (Hudiyah & Syaodih, 2022).

Kondisi yang menyebabkan terlalu lamanya seseorang pada posisi yang sama dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan dalam bekerja. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia hal seperti itu dianggap tidak sehat, maka manajemen yang ada dalam sebuah perusahaan hendaknya melakukan kebijakan rotasi secara berkala. Hal terpenting adalah rotasi pekerjaan harus berbasis pada kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan adanya rotasi kerja dalam sebuah perusahaan dapat saling membantu dan berdiskusi dengan rekan kerja yang berbeda dan dapat membantu perusahaan saat terjadi kekosongan posisi pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi rotasi kerja

Ariani et al. (2020) menjelaskan terdapat 6 faktor yang dapat mempengaruhi rotasi kerja yaitu:

Pengetahuan merupakan unsur utama karena dapat merubah perilaku seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Semakin tinggi kemampuan

Keterampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan berupa keterampilan fisik dan non fisik. Keterampilan fisik digunakan untuk mengoperasikan computer atau mengelola mesin produksi. Sedangkan keterampilan non fisik seperti kecerdasan, kepribadian dan bakat.

3. Semakin tinggi pendidikan yang diraih oleh seseorang maka akan semakin luas pula ilmu pengetahuan yang di dapatkannya.
4. Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seorang individu dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
5. Suatu lingkungan organisasi mampu mempengaruhi perilaku karyawan yang ada dilingkungan itu sendiri seperti keteladanan, kepemimpinan dan sikap sesama rekan kerja.
6. Pengalaman menjadi faktor pertimbangan dilakukannya rotasi kerja. Karyawan yang memiliki lebih banyak pengalamandan kesesuaian jabatan yang akan di prioritaskan dalam jabatan tertentu.

2.4.3 Cara pelaksanaan rotasi kerja

Dalam menjalankan rotasi jabatan, organisasi harus mengetahui cara- cara bagaimana menjalankan sistem rotasi jabatan. Agar rotasi jabatan memberikan dampak positif untuk organisasi bukan dampak yang merugikan

lembaga/organisasi tersebut terdapat dua cara pelaksanaan rotasi jabatan yang dilakukan dalam organisasi antara lain:

1. Cara tidak ilmiah, yang dilakukan dengan:
 - 1) Tidak didasarkan kepada norma atau standar kriteria tertentu
 - 2) Berorientasi semata-mata kepada masa kerja dan ijazah, bukan atas prestasi atau faktor-faktor riil.
 - 3) Berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia, bukan atas kebutuhan riil karyawan.
 - 4) Berdasarkan *spoil system*.
2. Cara ilmiah, dilakukan dengan:
 - 1) Berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan
 - 2) Berorientasi pada kebutuhan yang riil nyata
 - 3) Berorientasi pada formasi riil kepegawaian
 - 4) Berorientasi kepada tujuan yang beraneka ragam.
 - 5) Berdasarkan objektivitas yang dapat dipertanggung jawabkan.

2.4.4 Indikator rotasi kerja

Edwin (2013) dalam Hermawan et al. (2020) Menyatakan bahwa Indikator pelaksanaan rotasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan tolak ukur dilakukannya Rotasi kerja, karena pengalaman karyawan akan mempengaruhi dengan hasil kerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Apabila karyawan tidak memiliki pengalaman, maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika diberikan pekerjaan yang baru.

Pengetahuan

Tolak ukur lain untuk dilakukan Rotasi kerja yaitu dengan melihat pengetahuan karyawan. Semakin rendahnya pengetahuan karyawan akan membuat perusahaan atau organisasi mencari cara untuk mengatasi hal tersebut, salah satu cara ialah dengan rotasi kerja.

Kebutuhan

Rotasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhan karyawan dikarenakan untuk menutupi kekosongan jabatan yang tiba-tiba karyawan mengundurkan diri, maka organisasi berhak untuk merotasi karyawannya.

4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu poin utama layak tidaknya rotasi kerja. Apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang kurang baik, maka karyawan tersebut akan diragukan oleh organisasi untuk melakukan pekerjaan. Sehingga karyawan tersebut akan ditempatkan sesuai posisi yang tepat sesuai dengan karyawan tersebut.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab juga merupakan salah satu poin utama dikarenakan apabila karyawan tidak mempunyai rasa tanggung jawab yang baik, maka karyawan tersebut akan diragukan kemampuannya ketika menduduki jabatannya yang baru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.5 Kompensasi

2.5.1 Pengertian kompensasi

Sedarmayanti (2013) dalam Adiba & Rosita (2023) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non-financial*). **Wibowo (2016)** menyatakan tentang kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut **Marwansyah (2019)** menjelaskan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan atau instansi.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.5.2 Tujuan kompensasi

Dalam **Hasibuan (2017)** tujuan dari kompensasi, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerjasama

Ikatan kerjasama antara atasan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik sedangkan atasan wajib membayar hak kompensasi sesuai dengan perjanjian.

2. Kepuasan Kinerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan pokok sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya tersebut.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan pegawai yang berkualitas untuk organisasi itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memotivasi bawahannya cukup besar, manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Kerja

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin.

6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang sesuai dengan perjanjian maka disiplin karyawan akan baik sehingga mereka mentaati segala peraturan yang berlaku.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka campur tangan pemerintah secara berlebihan dapat dihindarkan.

2.5.3 Jenis kompensasi

Hasibuan (2017) menjelaskan tentang jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*) :

1. Kompensasi langsung, diantaranya :
 - 1) Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
 - 2) Upah adalah balas jasa di berikan kepada karyawan yang bekerja harian dengan sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan atasan.
 - 3) Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu atas prestasi diluar pencapaian target.
- a. Kompensasi tidak langsung, diantaranya :
 - 1) Tunjangan karyawan adalah tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran pelatihan, cuti kerja, asuransi kesehatan, program pensiun dan lain lain.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- 2) Tunjangan jabatan adalah tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

2.5.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

Tingkat upah dan gaji yang berlaku artinya langka atau tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan ini dapat terjadi pada semua jenjang jabatan dan pekerjaan.

Tuntutan serikat pekerja artinya tuntutan serikat pekerja perlu diperhitungkan jika tidak para pekerja akan melancarkan berbagai kegiatan yang pada akhirnya merugikan manajemen misalnya memperlambat proses produksi, tingkat kemangkiran yang tinggi dan melakukan pemogokan.

3. Produktivitas artinya apabila para pekerja merasa bahwa mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras.
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji artinya bukan hanya gaji pokok yang terpenting tetapi komponen lain seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak dan tunjangan transportasi.
5. Peraturan perundang-undangan artinya pemerintah kepentingan dalam bidang ketenagakerjaan. Misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, mempekerjakan wanita, mempekerjakan anak di bawah umur, keselamatan kerja, hak cuti dan sebagainya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2.5.5 Indikator kompensasi

Simamora (2015) dalam Kurniawan et al. (2023) menjelaskan tentang indikator kompensasi adalah:

1. Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2. Upah

Upah merupakan bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam.

3. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan karyawan.

5. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menilai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil-hasil penelitian ini umumnya menunjukkan adanya hubungan positif antara pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh **Holy et al. (2023)** menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti program pelatihan intensif menunjukkan peningkatan kinerja sebesar 20% dibandingkan dengan yang tidak mengikuti pelatihan. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengaruh pelatihan, diantaranya :

- 1) Kualitas materi pelatihan
- 2) Kompetensi pelatihan
- 3) Metode dan media pelatihan
- 4) Motivasi dan kemajuan belajar karyawan
- 5) Dukungan dari manajemen

Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan karyawan merupakan strategi penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan operasional dan meningkatkan daya saing.

2.6.2 Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja

Berbagai studi empiris telah menunjukkan pengaruh positif rotasi kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh **Untari & Muliadi (2019)** menemukan bahwa rotasi kerja secara signifikan meningkatkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

kinerja karyawan dalam perusahaan manufaktur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam rotasi kerja menunjukkan peningkatan dalam produktivitas, inovasi, dan kualitas kerja.

Selain itu, penelitian oleh **Hormati (2016)** mengungkapkan bahwa rotasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan keterampilan, pengurangan kebosanan, dan peningkatan motivasi. Studi ini juga menunjukkan bahwa rotasi kerja yang dilakukan secara sistematis dan terencana dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengaruh rotasi kerja, diantaranya :

- 1) Perencanaan yang matang
- 2) Dukungan manajemen
- 3) Kompatibilitas dengan keterampilan dan minat karyawan
- 4) Pengukuran dan evaluasi

Rotasi kerja merupakan strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi, dan pemahaman organisasional yang lebih luas. Meskipun demikian, keberhasilan rotasi kerja sangat bergantung pada perencanaan yang matang, dukungan manajemen, dan kompatibilitas dengan keterampilan serta minat karyawan. Penelitian empiris telah menunjukkan bahwa rotasi kerja dapat memberikan manfaat signifikan bagi karyawan dan organisasi, asalkan diterapkan dengan tepat.

2.6.3 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Nawawi (2016) menemukan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan di sektor manufaktur. **Wibowo (2016)**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

mengemukakan di sektor jasa menunjukkan bahwa karyawan yang menerima kompensasi lebih tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang menerima kompensasi lebih rendah.

Selain itu, **Suparno et al. (2023)** menegaskan bahwa kompensasi tidak hanya berpengaruh pada kinerja secara langsung tetapi juga melalui mediator lain seperti motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam merancang paket kompensasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, retensi karyawan, dan kinerja baik secara individual maupun tim. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan operasional dan strategis.

2.7 Pandangan Islam Terhadap Variabel

2.7.1 Kinerja dalam pandangan islam

Kinerja adalah hasil atau prestasi yang diperoleh dari upaya dan tindakan seseorang atau suatu organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Ini mencakup efisiensi, efektivitas, dan produktivitas dalam menjalankan tugas atau aktivitas. Kinerja juga dapat mencakup berbagai aspek seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan dampak dari suatu tindakan atau pekerjaan. Secara umum, kinerja mencerminkan sejauh mana individu atau organisasi berhasil dalam memenuhi harapan dan standar yang telah ditetapkan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Dalam pandangan Islam, kinerja dapat dipahami sebagai suatu tugas atau tanggung jawab yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran akan keberhasilan serta akibat-akibatnya. Islam menekankan pentingnya berusaha dan bekerja dengan sungguh-sungguh sebagai bagian dari ketaatan kepada Allah. Kinerja yang baik dalam Islam mencakup aspek moral, etika, dan spiritual. Berikut Firman Allah dalam Al-Quran surat Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada di rugikan”*. (QS. ALAhqaaf: 19)

Dengan demikian, kinerja dalam pandangan Islam bukan hanya sekedar mencapai target atau hasil yang diinginkan, tetapi juga tentang bagaimana cara seseorang melakukan tugasnya dengan penuh kesadaran akan tanggung jawabnya kepada Allah dan sesama manusia.

2.7.2 Pelatihan dalam pandangan islam

Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran atau pendidikan yang diberikan kepada individu untuk meningkatkan atau mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan tertentu. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kompetensi kerja individu dalam lingkungan kerja.

Dalam pandangan Islam, pelatihan kerja dapat dipandang sebagai suatu aktivitas yang diperlukan dan dianjurkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Islam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

mendorong umatnya untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan mereka, karena keunggulan dan keberhasilan dalam pekerjaan merupakan bagian dari ketaatan kepada Allah. Berikut Firman Allah dalam Al-Quran surat Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُ مَا
 بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”*.

Dengan demikian, pelatihan kerja dalam pandangan Islam dapat dipandang sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas hidup umat serta sebagai bagian dari upaya untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan dalam kehidupan dunia dan akhirat.

2.7.3 Rotasi kerja dalam pandangan islam

Rotasi kerja adalah praktik di mana karyawan dipindahkan dari satu posisi atau tugas ke posisi atau tugas lain dalam perusahaan. Tujuannya adalah untuk memperluas pengalaman dan keterampilan karyawan, mengurangi kejenuhan pekerjaan, meningkatkan motivasi, serta mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih besar di masa depan. Berikut Firman Allah dalam Al-Quran surat An-Nisa ayat 100:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

وَمَنْ يُهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرْغَمًا كَثِيرًا وَسَعَةً^٢ وَمَنْ يَخْرُجْ مِنْ بَيْتِهِ مُهَاجِرًا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ يُدْرِكْهُ الْمَوْتُ فَقَدْ وَقَعَ أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ^٣ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا

Artinya : “Barangsiapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang luas dan rezeki yang banyak. Barangsiapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah kepada Allah dan Rasul-Nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ke tempat yang dituju), maka sungguh telah tetap pahalanya di sisi Allah. Dan adalah Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”.

Konsep rotasi kerja sesuai dengan prinsip Islam tentang pentingnya keadilan, kesempatan yang sama, dan pembagian tugas berdasarkan kemampuan. Dalam hal ini, rotasi kerja dapat dianggap sebagai suatu bentuk kebaikan dan keadilan yang diperintahkan oleh Islam, asalkan dilakukan dengan transparansi, kejujuran, dan tanpa diskriminasi.

2.7.4 Kompensasi dalam pandangan islam

Kompensasi adalah penggantian yang diberikan kepada individu sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah mereka lakukan. Ini meliputi berbagai bentuk, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Dalam pandangan Islam, kompensasi yang diberikan kepada karyawan haruslah sesuai dengan standar keadilan dan etika Islam, serta memperhatikan kondisi dan kebutuhan mereka. Karyawan juga diharapkan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik dan ikhlas, sebagai bentuk ibadah kepada Allah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

SWT, sehingga imbalan yang diterima juga diharapkan menjadi berkah bagi mereka. Berikut nabi Shallallahu'alaihi Wasallam bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya : “Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah)”.
 Prinsip keadilan dalam Islam menegaskan bahwa pemberian kompensasi haruslah adil dan sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, Islam juga menekankan pentingnya memberikan hak-hak pekerja kepada karyawan, termasuk dalam hal kompensasi.

Prinsip keadilan dalam Islam menegaskan bahwa pemberian kompensasi haruslah adil dan sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, Islam juga menekankan pentingnya memberikan hak-hak pekerja kepada karyawan, termasuk dalam hal kompensasi.

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Thn	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Darmadi, N. Lilis Suryani, Ratna Sari	2022	Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Energizer Indonesia	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Energizer Indonesia. Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Energizer Indonesia. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis adalah pada variabel X dan objek penelitian. Yang mana variabel penelitian terdahulu kompensasi dan pelatihan kerja sedangkan penulis pelatihan, rotasi kerja dan kompensasi. Objek penelitian terdahulu pada PT. Energizer Indonesia, sedangkan penulis pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

				pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. <i>Energizer</i> Indonesia. (Darmadi et al., 2023)	
	Teguh Setiawan Wibowo, Hendy Tannady, Dila Erlianti, Rudi Setiadi, Suparman	2022	Analisis Peran Kompensasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Foodpedia Group</i>	Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil uji f kedua variabel berpengaruh secara simultan. (Setiawan Wibowo et al., 2022)	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis adalah pada variabel X dan objek penelitian. Yang mana variabel penelitian terdahulu kompensasi kerja dan pelatihan kerja sedangkan penulis pelatihan, rotasi kerja dan kompensasi. Objek penelitian terdahulu pada <i>Foodpedia Group</i> , sedangkan penulis pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.
	Muchamad Ali Mashuri, Kumara adji Kusuma	2023	<i>The Effect of Job Training, Work Discipline and Compensation on Employee Performance at the Railway Depot during the Covid-19 Pandemic</i>	<i>The results of this study state that job training has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance, compensation has a significant effect on employee performance, and job training, work discipline,</i>	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis adalah pada variabel X dan objek penelitian. Yang mana variabel penelitian terdahulu pelatihan kerja, disiplin kerja dan kompensasi sedangkan penulis pelatihan, rotasi kerja dan kompensasi. Objek penelitian terdahulu pada Dipo Kereta Api, sedangkan penulis pada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

				<i>compensation simultaneously (simultaneously) affect employee performance.</i> (Mashuri & Kusuma, 2023)	BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.
4	Marliza Ade Fitri, Herwan MDK, Indah Dwita Putri	2022	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu	Disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Fitri et al., 2023)	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis adalah pada variabel X dan objek penelitian. Yang mana variabel penelitian terdahulu pelatihan kerja dan kompensasi sedangkan penulis pelatihan, rotasi kerja dan kompensasi. Objek penelitian terdahulu pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu, sedangkan penulis pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.
	Lorensius Leni Waskito, Tin Agustina K, Moh. Bukhori	2023	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gudang PT. Mentari Indonesia. (Waskito et al., 2023)	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis adalah pada variabel X dan objek penelitian. Yang mana variabel penelitian terdahulu pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi sedangkan penulis pelatihan, rotasi kerja dan kompensasi. Objek penelitian terdahulu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

					pada PT. Mentari Indonesia Jakarta, sedangkan penulis pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.
	Titiek Ambarwati, Ery Tri Djatmiko Rudijanto Wahyu Wardhana, Cipto Wardoyo, Madziatul Churiyah, Muhammad Jihadi	2023	<i>The Role Of Compensation, Job Rotation, Employee Engagement And Employees Performance Of SMEs</i>	<i>The results of this study are compensation has a significant effect on employee performance, job rotation has a significant effect on employee performance, employee engagement has a significant effect on employee performance. (Ambarwati et al., 2023)</i>	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis adalah pada variabel X dan objek penelitian. Yang mana variabel penelitian terdahulu kompensasi, rotasi kerja dan keterlibatan karyawan sedangkan penulis pelatihan, rotasi kerja dan kompensasi. Objek penelitian terdahulu pada UMKM, sedangkan penulis pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.
	Sharon Cherotich, Williter Rop, Alfred Bett	2021	<i>The Relationship between Job Rotation and Employee Performance in Level-Four Hospitals within the South Rift region in Kenya</i>	<i>The study established that job rotation had a moderate relationship ($R = 0.506$, $\beta_1 = 0.406$, $R^2 = 0.256$, $p < 0.05$) with employee performance indicating that Level Four Hospital in South-Rift region should invest in job rotation strategies. The study</i>	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis adalah pada variabel X dan objek penelitian. Yang mana variabel penelitian terdahulu rotasi sedangkan penulis pelatihan, rotasi kerja dan kompensasi. Objek penelitian terdahulu pada Rumah Sakit Tingkat Empat di Wilayah South Rift Kenya, sedangkan penulis pada BAZNAS (Badan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

				<i>recommended that Level Four Hospitals in the South-Rift rotate personnel within the job function as it contributes more to their development. (Cherotich et al., 2021)</i>	Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.
	Niken Widiastutik, Mintarti Rahayu, Himmiyatul Amanah Jiwa Juwita	2022	<i>Effect of remuneration and job rotation on employee performance with job satisfaction as a mediation variable</i>	<i>The results showed that the remuneration variable had no effect on employee performance, while job rotation positively and significantly affected employee performance. In addition, the results of this study also show that the variable job satisfaction as a mediating variable is able to have an influence on the job rotation variable so that it has a positive and significant effect on employee performance. (Widiastutik et al., 2022)</i>	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis adalah pada variabel X dan objek penelitian. Yang mana variabel penelitian terdahulu remunerasi dan rotasi kerja sedangkan penulis pelatihan, rotasi kerja dan kompensasi. Objek penelitian terdahulu pada Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya, sedangkan penulis pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.
	Guanxiong Liang, Debbra Toria Nipo, Sing Yun Wong	2023	<i>Impact of Job Rotation System on the Employees Performance - Based on</i>	<i>This study employed a synthesized literature review to investigate the relationship</i>	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis adalah pada variabel X dan objek penelitian. Yang mana variabel

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

			<i>Chinese State-owned Enterprises</i>	<i>between job rotation and employee performance based on a 10-year longitudinal and comprehensive analysis of prior studies. It is obvious that individual as well as organizational performance significantly change after rotation regardless of industries. Meanwhile, from numerous data collected previously, we find that gender has no significant influence from job rotation to employee performance, whereas age and tenure are playing important roles in moderating the relationship. (Liang et al., 2023)</i>	penelitian terdahulu rotasi kerja sedangkan penulis pelatihan, rotasi kerja dan kompensasi. Objek penelitian terdahulu pada BUMN Tiongkok, sedangkan penulis pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.
1	Ch Endah Winarti, Yohannes Ferry Cahaya, Annathasia Puji Erasashanti, Hikmah	2023	<i>Effect of Job Analysis, Competency and Compensation on Employee Performance</i>	<i>Position Analysis has a negative and significant effect on employee performance, competence has a positive and significant effect on employee performance,</i>	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis adalah pada variabel X dan objek penelitian. Yang mana variabel penelitian terdahulu analisis jabatan, kompetensi dan

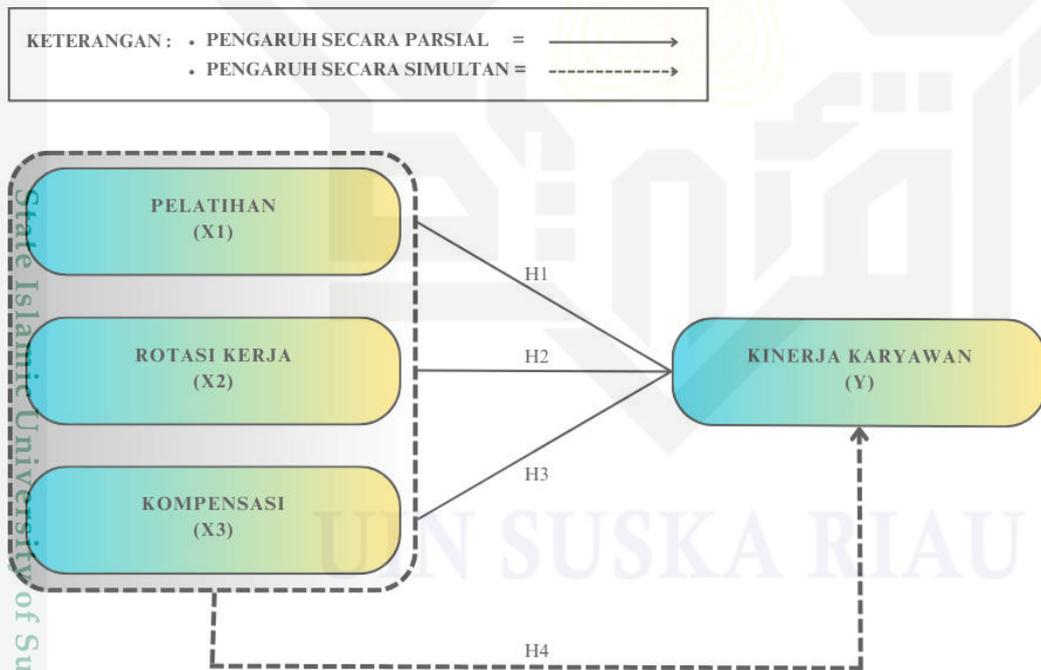
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Abdul Rachman, Bongsu Kurniawan			<i>compensation has a positive and significant effect on employee performance.</i> (Winarti et al., 2023)	kompensasi sedangkan penulis pelatihan, rotasi kerja dan kompensasi. Objek penelitian terdahulu pada Biro Organisasi dan Tata Kelola Kementerian Keuangan, sedangkan penulis pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.
---------------------------------	--	--	---	---

2.9 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.10 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban awal terhadap pertanyaan penelitian, yang belum didasarkan pada data empiris tetapi pada teori yang relevan. Ini merupakan respons sementara terhadap rumusan masalah penelitian, berfungsi sebagai prediksi yang akan diuji melalui pengumpulan data empiris (Sugiyono, 2017). Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Teguh Setiawan Wibowo, Hendy Tannady, Dila Erlianti, Rudi Setiadi, Suparman (2022) yang berjudul Analisis Peran Kompensasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Foodpedia Group*. Menunjukkan hasil dari penelitian ini adalah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil uji f kedua variabel berpengaruh secara simultan, maka di ajukan :

H₁ : Diduga pelatihan efektif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Sharon Cherotich, Williter Rop, Alfred Bett (2021) yang berjudul Hubungan antara Rotasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Tingkat Empat di wilayah *South Rift* di Kenya. Menunjukkan hasil dari penelitian ini adalah rotasi pekerjaan memiliki hubungan yang moderat ($R = 0,506$, $\beta_1 = 0,406$, $R^2 = 0,256$, $p < 0,05$) dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa Rumah Sakit Tingkat Empat di wilayah *South-Rift* harus

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

berinvestasi dalam strategi rotasi pekerjaan. Studi tersebut merekomendasikan agar Rumah Sakit Tingkat Empat di South-Rift merotasi personel dalam fungsi pekerjaannya karena hal tersebut memberikan kontribusi lebih besar terhadap perkembangan mereka, maka di ajukan :

H2 : Diduga rotasi kerja efektif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Titiek Ambarwati, Ery Tri Djabatmiko Rudijanto Wahyu Wardhana, Cipto Wardoyo, Madziatul Churiyah, Muhammad Jihadi (2023) yang berjudul Peran Kompensasi, Rotasi Pekerjaan, Keterlibatan Karyawan dan Kinerja Karyawan UKM. Menunjukkan hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka di ajukan :

H3 : Diduga kompensasi efektif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Darmadi, N. Lilis Suryani, Ratna Sari (2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Energizer* Indonesia. Menunjukkan hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. *Energizer* Indonesia. Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Energizer* Indonesia. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Energizer* Indonesia.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	(Sudaryo et al., 2018:121).	(Mangkunegara, 2013:46 dalam Sudaryo et al., 2018:135)	
Rotasi Kerja (X2)	Rotasi adalah pemindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk membangun dan meningkatkan kompetensi dari karyawan yang bersangkutan sehingga ia mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan perusahaan tersebut secara baik (Fahmi, 2017:91).	1. Pengalaman 2. Pengetahuan 3. Kebutuhan 4. Prestasi kerja 5. Tanggung jawab (Edwin, 2013 dalam Hermawan et al., 2020).	Likert
Kompensasi (X3)	Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2016:233).	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas (Simamora, 2015 dalam Kurniawan et al., 2023)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau yang bertempat di Jl. Diponegoro No.29, Suka Mulia, Kec. Sail, Kota Pekanbaru, Riau 28156 dan yang menjadi objek penelitian yaitu Karyawan di Kantor BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada tanggal 05 Maret 2024 sampai dengan selesainya penelitian pada 05 Juni 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Pelatihan, Rotasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

3.2.2 Data Sekunder

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa data sekunder adalah sumber informasi yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, biasanya diperoleh dari sumber lain yang terkait dengan masalah yang sedang diteliti. Data ini diperoleh

melalui Bagian atau Divisi SDM dan Umum, data ini berupa alamat Instansi, jumlah karyawan, struktur organisasi, visi dan misi serta data target pencapaian pengumpulan zakat BAZNAS Provinsi Riau.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah kumpulan obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Ini mencakup bukan hanya manusia, tetapi juga obyek dan fenomena alam lainnya. Populasi tidak hanya merujuk pada jumlah individu dalam kumpulan yang diteliti, tetapi juga meliputi semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Karyawan di BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau, yaitu sebanyak 36 Karyawan.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 36 orang Karyawan.

Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Sampling Jenuh, atau sensus, merupakan teknik di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ini umumnya dipilih saat populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau ketika penelitian memerlukan tingkat kesalahan yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

sangat kecil untuk generalisasi yang tepat. Dengan demikian, istilah "sampel jenuh" sering digunakan secara sinonim dengan "sensus", di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

3.4.1 Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode ini cocok digunakan ketika jumlah responden besar dan tersebar luas. Kuesioner dapat berisi pertanyaan tertutup atau terbuka, dan dapat disampaikan secara langsung, melalui pos, atau melalui internet (Sugiyono, 2017).

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015).

3.4.2 Wawancara (Interview)

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa wawancara adalah teknik pengumpulan data yang berguna untuk studi pendahuluan guna mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti, serta untuk mendapatkan pemahaman mendalam dari responden ketika jumlahnya terbatas atau ketika informasi yang dibutuhkan kompleks.

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada Kabag. SDM & Umum pada Institusi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.5 Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Kuantitatif

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada prinsip positivisme, digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dengan penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Analisis data dilakukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas.

Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dimana instrument tersebut dapat mengukur data secara tepat dari variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan guna menguji apakah jawaban dari kuisisioner yang diisi oleh responden benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak (**Taniredja & Mustafidah, 2014 dalam Devnul, 2023**). Syarat pengambilan keputusan uji validitas yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. Jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$ maka dinyatakan valid.

2. Jika koefisien korelasi $r \leq 0,30$ maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (**Ghozali, 2016**). Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dapat dikatakan reliabel (layak) apabila *cronbach's alpha* $> 0,60$ dan jika *cronbach's alpha* $< 0,60$, maka dikatakan tidak reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan:

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan normal jika nilai residual ter-standarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika distribusi data normal atau mendekati normal (**Ghozali, 2018**).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$).

1. Nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ dan *VIF* ≥ 10 , maka terdapat gejala multikolinieritas.
2. Nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* ≤ 10 , maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Sedangkan *variance inflation factor (VIF)* merupakan kebalikan dari *tolerance* sehingga formulanya sebagai berikut : $VIF = \frac{1}{1-R^2}$. Dengan R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai *VIF* akan besar. Bila *VIF* besar dari 10 maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya.

Uji Autokorelitas

Autokorelitas adalah korelasi yang terjadi antara anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada *priorite*. Basuki & Prawoto (2016) dalam Devnul (2023) menyatakan bahwa autokolerasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada modal regresi Dalam penelitian ini keberadaan autokorelasi diuji dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Durbin Watson. Bila nilai d (Durbin watson) lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$, maka H_0 ditolak, berarti terdapat autokorelasi.

1. Bila nilai d (Durbin watson) lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$, maka H_0 ditolak, berarti terdapat autokorelasi

2. Bila nilai d (Durbin Watson) terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi

3. Bila d (Durbin Watson) terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas dan tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji grafik *Scatter Plot* dengan dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi Heterokedastisitas.

2. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.5.4 Analisis Regresi linier Berganda

Ghozali (2018) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengolahan data dalam penelitian ini dibantu menggunakan IBM (SPSS) versi 23.

Adapun rumus persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (Kinerja)

a : Parameter konstanta

b 1-2 : Parameter koefisien regresi

X1 : Pelatihan

X2 : Rotasi Kerja

X3 : Kompensasi

e : Standar error

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pernyataan yang terdapat dalam angket. Semua dari jawaban tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode Skala Likert.

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
N	: Netral	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Agar dapat mengambil kesimpulan dan sejauh mana mempengaruhi variabel independen terhadap dependen, maka terlebih dahulu penulis akan menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan program SPSS.

3.5.5 Uji Hipotesis

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian hipotesis yang mencakup uji T, uji F, dan uji Determinasi (R²) :

Uji F (Simultan)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji F atau uji secara simultan digunakan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yaitu :

Apabila F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Uji T (Parsial)

Ghozali (2018) menyatakan uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian yaitu :

Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (**Ghozali, 2018**).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional)

Sejarah singkat Badan Amil Zakat Provinsi Riau adalah lembaga yang melakukan penghimpunan dan penyaluran dana Zakat, Infak dan Shadaqah. Secara formal badan zakat terbentuk pada tahun 1998 di Riau yaitu dengan terbitnya keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau Nomor: KPTS.532/XII/1987 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Amil Zakat, Infaq, Shadaqah dan Baitul Maal dalam Wilayah Provinsi Riau Daerah Tingkat I Riau dan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau Nomor : KPTS.532/XII/1987 tentang Penunjukan/Pengakatan Badan Amil Zakat, Infaq, Shadaqah dan Baitul Maal Provinsi Riau.

Pada tahun 1991 terbit keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia dan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 tahun 1991 dan Nomor 47 tahun 1991 tentang Pembinaan Badan Amil Zakat, Infaq dan Shadaqah Daerah tingkat I Riau.

Pada tahun 2003 Keputusan Menteri Agama Nomor 581 tahun 1999 tanggal 13 Oktober 1999 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 tahun 1999 dicabut dan diganti dengan keputusan Menteri Agama Nomor 73 tahun 2003 pada tanggal 18 Juni 2003. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

KPTS./392/IX/2003 tanggal 01 September 2003 tentang pengakatan Pengurus Badan Amil Zakat Provinsi Riau Periode 2007-2010 dan 2010-2013.

Berdasarkan surat keputusan Gubernur Riau Nomor : KPTS.02.b/I/2007 dan Kpts.66/I/2010 tanggal 26 Januari 2010 tentang pengakatan Pengurus Badan Amil Zakat Provinsi Riau Periode 2007-2010 dan Periode 2010-2013.

Berdasarkan Surat keputusan Kementerian Agama Republik Indonesia No. DJ.II.4/3/BA.03.2/569/2012 dan Keputusan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau No. 483 tahun 2012 tanggal 10 Oktober tentang perpanjangan sementara masa bakti kepengurusan BAZDA Riau.

Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor : KPTS.1101/XII/2016 tanggal 6 Desember 2016 Tentang Pengakatan Pimpinan Badan Amil Zakat Provinsi Riau masa bakti 2016-2021 dan Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor : KPTS.1181/XI/2019 tanggal 11 November 2019 tentang Perubahan Pimpinan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau dengan perubahan sebagai berikut :

Ketua	: Dr. H. Azwar Aziz, SH., M.Si
Wakil Ketua I	: Muhammad Erwin SP, SE., ME.Sy
Wakil Ketua II	: Dr. H. Saidul Amin, MA
Wakil Ketua III	: Dr. Yahanan, M.Sy

Berdasarkan surat keputusan (SK) Gubernur Riau Nomor : 1322/XII/2021 tentang penetapan Ketua dan Wakil Ketua Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau masa bakti 2021-2026. Gubernur Riau (Gubri), H Syamsuar, melantik pimpinan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau. Dalam SK Gubernur Riau tersebut menetapkan :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Pimpinan BAZNAS Provinsi Riau Periode 2021-2026 :

Ketua	: H. Masriadi Hasan, LC, M.Sha
Wakil Ketua I	: Dr. Yahanan, M.Sy
Wakil Ketua II	: Jamaluddin, S.Ag, M.Sy
Wakil Ketua III	: Mester Hasuhunan H, S.Ag
Wakil Ketua IV	: H. Rozali Saiudun, SH

4.2 Visi dan Misi Organisasi

1. Visi

Menjadi Lembaga Utama Menyejahterakan Ummat Di Provinsi Riau.

2. Misi

- Membangun BAZNAS Provinsi Riau yang kuat, terpercaya, modern sebagai lembaga Pemerintah non struktural yang berwenang dalam pengelolaan zakat.
- Menjadikan BAZNAS Provinsi Riau "Top of Mind" Muzakki dalam menyalurkan zakat.
- Memaksimalkan upaya peningkatan pengumpulan ZIS dan DSKL secara massif dan terukur melalui sinergi yang harmonis dengan seluruh OPZ di Provinsi Riau.
- Optimalisasi fungsi dan peran UPZ BAZNAS Provinsi Riau.
- Memaksimalkan pendistribusian dan pendayagunaan ZIS dan DSKL untuk mengentaskan kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan ummat dan mengurangi kesenjangan social.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Bersinergi dan berkolaborasi dengan program-program Pemerintah khususnya terkait isu pengentasan kemiskinan dan kesenjangan sosial di Provinsi Riau.

Digitalisasi data base Mustahik BAZNAS Provinsi Riau.

Membangun kemitraan antara Muzakki dan Mustahik dengan semangat tolong menolong dalam kebaikan dan ketakwaan.

Memperkuat kompetensi, profesionalisme, integritas dan kesejahteraan Amil Zakat secara berkelanjutan.

Modernisasi dan digitalisasi pengelolaan ZIS dan DSKL dengan sistem manajemen berbasis data yang kokoh dan terukur.

- Memperkuat sistem perencanaan, pengendalian, pelaporan, pertanggung jawaban dan koordinasi pengelolaan ZIS dan DSKL.

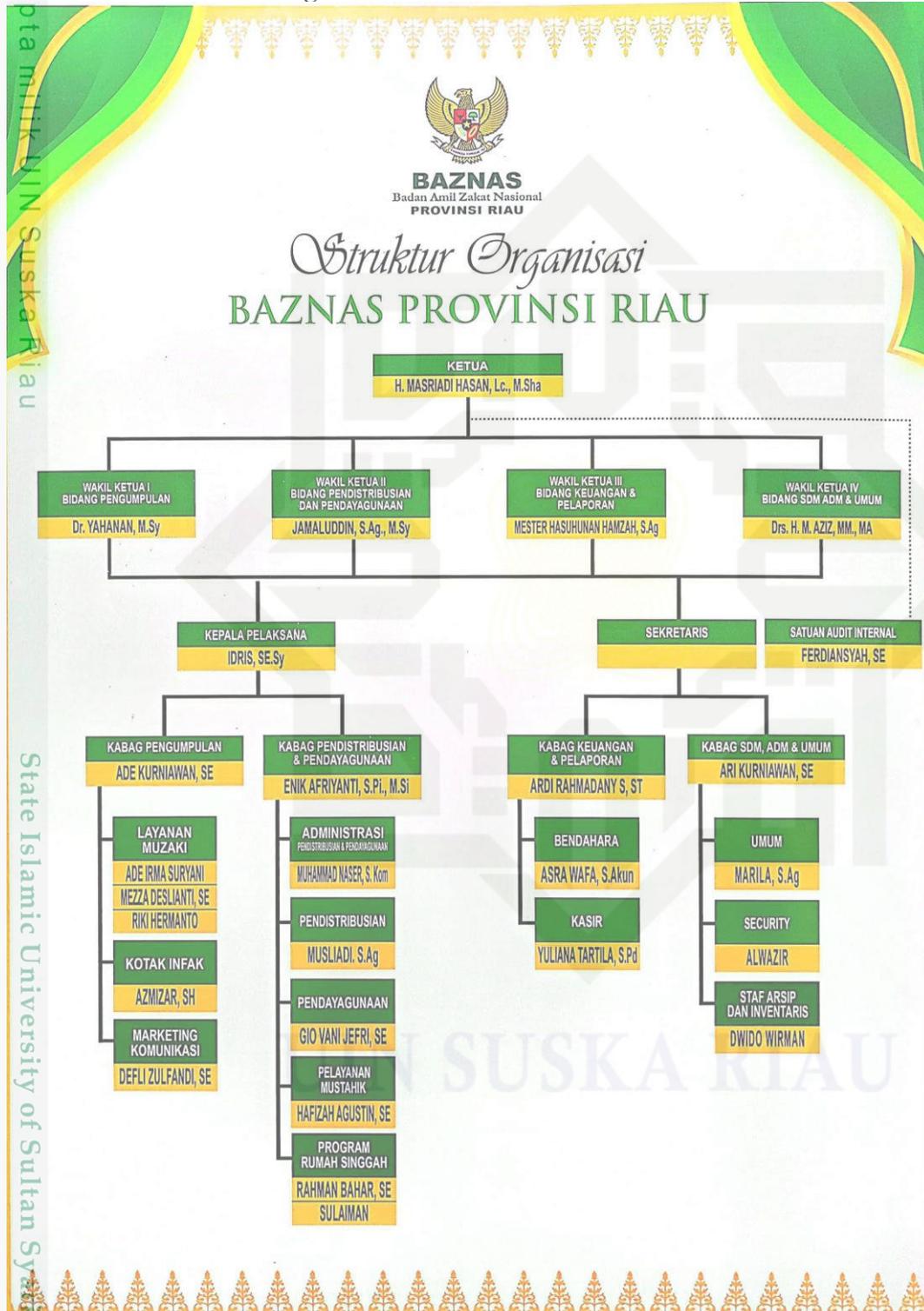
- Mengerakkan dakwah Islam dan mengkonsolidasikan seluruh elemen umat Islam menuju kebangkitan zakat melalui gerakan CINTA ZAKAT di Provinsi Riau.

Berperan aktif menjadi salah satu instrumen yang mendukung penuh program Masyarakat Ekonomi dan Keuangan Syariah demi terwujudnya Provinsi Riau sebagai Pusat Masyarakat Ekonomi dan Keuangan Syariah di Indonesia.

- Berperan aktif dan menjadi referensi bagi gerakan zakat nasional

Struktur Organisasi

Cambar 4.1 Struktur Organisasi



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1. Ketua

Tugas : Melaksanakan Rapat pleno untuk memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi BAZNAS Provinsi Riau.

Wewenang :

- a) Melaksanakan Rapat Pleno secara periodic dan sesuai dengan kebutuhan.
- b) Melakukan koordinasi dengan pemerintah Daerah Provinsi Riau.
- c) Mengarahkan wakil ketua dalam tugas melaksanakan tugas dan wewenang
- d) Mengevaluasi wakil ketua dalam pelaksanaan tugas dan wewenang.

2. Wakil Ketua I

Tugas : Melaksanakan pengelolaan pengumpulan zakat.

Wewenang :

- a) Menyusun strategi pengumpulan zakat.
- b) Mengelola dan mengembangkan data Muzaki.
- c) Melaksanakan edukasi dan sosialisasi pengumpulan zakat.
- d) Mengembangkan jaringan guna meningkatkan jumlah pengumpulan.
- e) Melaksanakan pengendalian pengumpulan zakat.
- f) Melaksanakan pengelolaan layanan muzaki.
- g) Melakukan evaluasi dalam pengelolaan pengumpulan zakat.
- h) Menyusun laporan dan pertanggung jawaban pengumpulan zakat.

3. Wakil Ketua II

Tugas : melaksanakan pengelolaan pendistribusian dan pendayagunaan Zakat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Wewenang :

- a) Menyusun strategi pendistribusian dan pendayagunaan Zakat.
- b) Mengelola dan mengembangkan data Mustahik.
- c) Melaksanakan dan melakukan pengendalian pendistribusian dan pendayagunaan Zakat.
- d) Melakukan Evaluasi dalam pengelolaan pendistribusian dan pendayagunaan Zakat.
- e) Menyusun laporan dan pertanggung jawaban pendistribusian dan pendayagunaan Zakat.
- f) Melakukan koordinasi dalam pelaksanaan pendistribusian dan pendayagunaan Zakat.
- g) Melaksanakan administrasi dan tata usaha pada bidang pendistribusian dan pendayagunaan.
- h) melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan keputusan Rapat Pleno.

4. Wakil ketua III

Tugas : mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan perencanaan, keuangan, dan pelaporan.

- a) Melaksanakan penyiapan penyusunan rencana strategis Pengelolaan Zakat.
- b) Menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan.
- c) melakukan evaluasi tahunan dan 5 (lima) tahunan terhadap rencana Pengelolaan Zakat.
- d) Melaksanakan pengelolaan keuangan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- e) melaksanakan sistem akuntansi Zakat.
- f) Menyusun laporan keuangan dan laporan akuntabilitas kinerja.
- g) Melaksanakan administrasi dan tata usaha pada bagian perencanaan, keuangan, dan pelaporan.
- h) Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan keputusan Rapat Pleno.

5. Wakil Ketua IV

Tugas : melaksanakan pengelolaan sumber daya Amil Zakat, administrasi perkantoran, komunikasi, umum, dan pemberian rekomendasi.

Wewenang :

- a) Menyusun strategi pengelolaan Amil Zakat.
- b) menyusun strategi peningkatan kualitas sumber daya Amil Zakat dan kredibilitas lembaga dengan mendapatkan sertifikasi profesi dari Lembaga Sertifikasi Profesi BAZNAS.
- c) Menyusun perencanaan Amil Zakat.
- d) Melaksanakan pengawasan, pengendalian, dan penilaian terhadap Amil Zakat.
- e) Menyusun rencana strategi komunikasi dan hubungan masyarakat.
- f) Melakukan pengadaan, pencatatan, pemeliharaan, pengendalian, dan pelaporan aset.
- g) Melaksanakan pemberian rekomendasi pembukaan perwakilan LAZ berskala nasional di provinsi atau pembukaan perwakilan LAZ berskala provinsi di kabupaten/kota.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- h) Melaksanakan administrasi dan tata usaha pada bagian administrasi, sumber daya manusia, dan umum.
- i) Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan keputusan Rapat Pleno.

6. Kepala Pelaksana

Tugas :

- a) Melaksanakan garis kebijakan Badan Amil Zakat dalam program pengumpulan, pendistribusian, pendayagunaan zakat dan lainnya.
- b) Memimpin pelaksanaan program-program Badan Amil Zakat.
- c) Merencanakan pengumpulan, pendistribusian, pendayagunaan zakat dan lainnya.
- d) Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada ketua BAZNAS.

7. Sekretaris

Tugas :

- a) Mengelola dan melakukan pendampingan agenda Pimpinan.
- b) Mengelola administrasi persuratan dan dokumen lembaga.
- c) Mendukung segala kebutuhan pimpinan.

8. Kabag. Pengumpulan

Tugas : pengelolaan pengumpulan zakat.

- a) Penyusunan strategi pengumpulan zakat.
- b) Pelaksanaan pengelolaan dan pengembangan data muzaki.
- c) Pelaksanaan kampanye zakat.
- d) Pelaksanaan dan pengendalian pengumpulan zakat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- e) Pelaksanaan pelayanan muzaki.
- f) Pelaksanaan evaluasi pengelolaan pengumpulan zakat.
- g) Penyusunan pelaporan serta pertanggung jawaban pengumpul zakat.
- h) Pelaksanaan penerimaan dan tindak lanjut komplain atas layanan muzaki.
- i) Koordinasi pelaksanaan pengumpulan zakat di daerah.

9. Kabag. Pendistribusian Dan Pendayagunaan

Tugas : pengelolaan pendistribusian dan pendayagunaan zakat.

- a) Penyusunan strategi pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- b) Pelaksanaan pengelolaan dan pengembangan data mustahik.
- c) Pelaksanaan dan pengendalian pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- d) Pelaksanaan evaluasi pengelolaan pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- e) Penyusunan laporan dan pertanggungjawaban pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- f) Koordinasi pelaksanaan pendistribusian dan pendayagunaan zakat.

10. Kabag. Keuangan, IT Dan Pelaporan

Tugas : Melaksanakan pengelolaan perencanaan, keuangan dan pelaporan.

- a) Penyiapan penyusunan rencana strategis pengelolaan zakat.
- b) Penyusunan rencana tahunan BAZNAS Provinsi.
- c) Penyusunan evaluasi tahunan dan lima tahunan rencana pengelolaan zakat.
- d) Pelaksanaan pengelolaan keuangan BAZNAS KProvinsi.
- e) Pelaksanaan sistem akuntansi BAZNAS Provinsi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- f) Penyusunan laporan keuangan dan laporan akuntabilitas kinerja BAZNAS Provinsi.
- g) Penyiapan penyusunan laporan pengelolaan zakat.

11. Kabag. SDM dan Umum

Tugas : melaksanakan pengelolaan Amil BAZNAS Provinsi, administrasi perkantoran, komunikasi, umum dan pemberian rekomendasi.

- a) Penyusunan strategi pengelolaan Amil BAZNAS.
- b) Pelaksanaan perencanaan Amil BAZNAS.
- c) Pelaksanaan rekrutmen Amil BAZNAS.
- d) Pelaksanaan pengembangan Amil BAZNAS.
- e) Pelaksanaan administrasi perkantoran Amil BAZNAS.
- f) Penyusunan rencana strategi komunikasi dan hubungan masyarakat BAZNAS.
- g) Pelaksanaan strategi komunikasi dan hubungan masyarakat BAZNAS
- h) Pengadaan, pencatatan, pemeliharaan, pengendalian dan pelaporan asset BAZNAS.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Pelatihan, Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja BAZNAS Provinsi Riau. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Pelatihan berpengaruh parsial terhadap Kinerja dengan nilai: $t_{hitung} 2,988 > t_{tabel} 2,034$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,005 berada di bawah 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan dalam pelatihan cenderung berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di BAZNAS Provinsi Riau. Pelatihan yang efektif meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan, yang meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Rotasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Dengan nilai $t_{hitung} 2,922 > t_{tabel} 2,034$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,006 berada di bawah 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa pelaksanaan rotasi kerja di

BAZNAS Provinsi Riau cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Rotasi kerja mungkin memberikan berbagai manfaat, seperti pengembangan keterampilan baru, peningkatan pengalaman kerja, dan pengurangan kejenuhan kerja, yang semuanya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Dengan nilai $t_{hitung} -0,063 > t_{tabel} 2,034$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,950 berada di bawah 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di BAZNAS Provinsi Riau. Ini berarti bahwa perubahan dalam kompensasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Mungkin ada faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja, atau kompensasi yang diberikan saat ini sudah cukup memadai sehingga tidak menimbulkan perbedaan signifikan dalam kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, BAZNAS Provinsi Riau mungkin perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, pelatihan, atau motivasi intrinsik.

4. Pelatihan, Rotasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja BAZNAS Provinsi Riau. Berdasarkan uji simultan diketahui $F_{hitung} 10,353 > F_{tabel} 3,29$ dengan Signifikansi $(0,000 b) < 0,05$. Kemudian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pelatihan (X_1), Rotasi Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap Kinerja (Y) BAZNAS Provinsi Riau. Kesimpulan ini menjelaskan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan di BAZNAS Provinsi Riau dapat dicapai dengan memperhatikan dan meningkatkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sunan Kalijaga Ksirim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

ketiga faktor tersebut secara bersamaan. Pelatihan yang efektif, rotasi kerja yang baik, dan kompensasi yang memadai secara kolektif dapat meningkatkan motivasi, keterampilan, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, beberapa saran pelengkap kepada Lembaga adalah sebagai berikut:

1. Mengingat pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Provinsi Riau, disarankan untuk terus mengembangkan dan memperbarui program pelatihan. Fokus pada peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka.
2. Sistem rotasi kerja yang efektif juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disarankan untuk memperkuat kebijakan rotasi kerja dengan memperjelas tujuan dan manfaatnya bagi karyawan dan organisasi.
3. Meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, penting untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan tetap kompetitif dan adil. Peninjauan kebijakan kompensasi secara berkala dapat membantu menjaga kepuasan karyawan.
4. Mengingat bahwa 50,7% variasi kinerja dijelaskan oleh faktor lain di luar pelatihan, rotasi kerja, dan kompensasi, disarankan untuk mengidentifikasi dan

meningkatkan faktor-faktor lain yang berpengaruh, seperti budaya organisasi, kualitas kepemimpinan, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan BAZNAS Provinsi Riau dapat meningkatkan kinerja karyawannya secara efektif dan berkelanjutan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Afif, L. S., & Dudija, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Influence of Work Motivation and Training Toward Employee Performance in the Directorate of Human and General Resources of Pt . Pos*. 6(3), 5627–5631. [file:///C:/Users/ACER/Downloads/11372-Article Text-22124-1-10-20200114 \(2\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/11372-Article Text-22124-1-10-20200114 (2).pdf)
- Ambarwati, T., Wardhana, E. T. D. R. W., Wardoyo, C., Churiyah, M., & Jihadi, M. (2023). The Role of Compensation, Job Rotation, Employee Engagement and Employees Performance of SMEs. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), e03045. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i7.3045>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Cherotich, S., Rop, D. W., & Bett, D. A. (2021). The Relationship between Job Rotation and Employee Performance in Level-Four Hospitals within the South-Rift region in Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 11(9), 139–145. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.11.09.2021.p11718>
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SMJ. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(2), 153–159. <https://doi.org/10.58174/jmp.volume:1.no:2.2023.15.hal:153-159>
- Devnul, A. R. (2023). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Pariaman [Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim]*. <https://repository.uin-suska.ac.id/72835/>
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912>
- Hermawan, S., Maulana, M. R., Adinda, K., Maulana, M. T., & Risqi Rachmadi Fauzan. (2020). *Buku Ajar Perlukah Rotasi Dan Promosi Jabatan?* (M. T. Maulana & R. R. Fauzan (eds.)). UMSIDA Press. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-10-0>
- Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(2), 1761–1771. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>

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

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

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

- Hormati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 4(2), 298–310. file:///C:/Users/ACER/Downloads/iogi2018,+4_Theolina_MM.pdf
- Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Onamba Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen Jasa*, 4(1), 27–35. <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsj>
- I Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Universitas Diponegoro.
- Irfham Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi* (Muslim A. Djalil (ed.)). Alfabeta.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Kurniawan, D. A., Gumilar, I. R., & Rahmat, N. A. (2023). Implementasi Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Journal*, 19(2), 173–185. <http://journal.ubm.ac.id/index.php/business-management>
- Liang, G., Nipo, D. T., & Wong, S. Y. (2023). Impact of Job Rotation System on the Employees Performance - Based on Chinese State-owned Enterprises. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(11), 1316–1328. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i11/19480>
- Malayu S. P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marwansyah Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mashuri, M. A., & Kusuma, K. A. (2023). The Effect of Job Training, Work Discipline and Compensation on Employee Performance at the Railway Depot during the Covid-19 Pandemic. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 23, 1–17. <https://doi.org/10.21070/ijins.v22i.837>
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Ynag Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., MS, M. Z., Sululing, S., & Hatta, I. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (N. S. Wahyuni (ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/348968-manajemen-sumber-daya-manusia-83a6ff96.pdf>
- Sadili Samsudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Dinah Sumayyah (ed.)). Mandar Maju.
- Setiawan Wibowo, T., Tannady, H., Erlianti, D., Setiadi, R., & Suparman. (2022). Analysis of the Role of Work Compensation and Training on the Performance of Foodpedia Group Employees. *COSTING : Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1),

924–930.

Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (Theodorus Erang (ed.); 1st ed.). Andi.

Suparno, S., Ramly, A. T., & Rahim, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Gurih 7 Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 17(2), 76–82. <https://doi.org/10.29244/mikm.17.2.76-82>

Untari, D., & Muliadi, W. (2019). Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 110–116. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2158>

Waskito, L. L., K, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201–216. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i2.269>

Wibowo Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Rajagrafindo Persada.

Widiastutik, N., Rahayu, M., & Juwita, H. A. J. (2022). Effect of remuneration and job rotation on employee performance with job satisfaction as a mediation variable. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(6), 175–183. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1976>

Winarti, C. E., CAHAYA, Y. F., Erasashanti, A. P., Rachman, H. A., & Kurniawan, B. (2023). Effect Of Job Analysis, Competency, And Compensation On Employee Performance. *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(2), 162–172. <https://doi.org/10.54099/ijbmr.v3i2.801>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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



LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lampiran 1 Surat Izin Riset



BAZNAS
Badan Amil Zakat Nasional
PROVINSI RIAU

Nomor : 169/UM/BAZNAS-PR/VI/2024
Lampiran : -
Perihal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 10 Juni 2024

K e p a d a
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
di-
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Teriring salam dan do'a semoga kita senantiasa mendapat bimbingan dan lindungan Allah *Subhanahu Wata'ala* dalam melaksanakan aktifitas sehari-hari, *Aamiin*.

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor: Un.04/F.VII/PP.00.9/3595/2024 tanggal 31 Mei 2024 perihal Izin Riset, atas nama:

Nama : Febri Habibima
NIM : 12070124901
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

Bahwa yang bersangkutan diterima untuk melakukan penelitian di BAZNAS Provinsi Riau dengan judul "*Analisis Pelatihan, Rotasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau*".

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KETUA
BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL
PROVINSI RIAU



H. MASRIADI HASAN, Lc, M.Sha

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Pekanbaru, 31 Mei 2024

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian Skripsi Jurusan S1 Manajemen pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Pelatihan, Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan efektif terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui rotasi kerja efektif terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui kompensasi efektif terhadap kinerja karyawan di BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau.

Mengingat sangat pentingnya data tersebut dan tidak ada tujuan lain selain tujuan ilmiah, melalui surat ini saya mohon keikhlasan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu penelitian ini dengan menjawab Kuesioner yang saya lampirkan bersama surat ini.

Demikianlah surat Permohonan Pengisian Kuesioner ini saya buat, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Penyusun Skripsi

Febri Habibima
NIM. 12070124901

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, ROTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAZNAS (BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL) PROVINSI RIAU

I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing Pernyataan sebelum memberikan jawaban.
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda cheklist (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.**
3. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
 - a. SS : Sangat Setuju (5)
 - b. S : Setuju (4)
 - c. N : Netral (3)
 - d. TS : Tidak Setuju (2)
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju (1)
4. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya.
5. Terimakasih atas partisipasinya.

II. Identitas Responden

1. Nama/Inisial : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur : 21-30 Tahun 41-50 Tahun
 31-40 Tahun Diatas 50 Tahun
4. Pendidikan : SMA/Sederajat S2
 D3 S3
 S1
5. Lama Bekerja : 1 Tahun 5-10 Tahun
 1-5 Tahun >10 Tahun

A. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

PERTANYAAN	JAWABAN				
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1. Saya merasa mampu menghasilkan pekerjaan yang akurat dan sesuai standar yang ditetapkan.					
2. Saya sering mencapai target jumlah pekerjaan yang ditetapkan.					
3. Saya sering menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.					
4. Saya sangat baik dalam mengatur waktu untuk menghindari penundaan pekerjaan.					
5. Saya efektif dalam menggunakan sumber daya (waktu, alat, dan informasi) untuk menyelesaikan tugas saya.					
6. Saya puas dengan efektivitas cara kerja yang saya gunakan.					
7. Saya sering dapat menyelesaikan tugas tanpa memerlukan bantuan dari rekan kerja atau atasan.					
8. Saya mampu mengambil inisiatif dan membuat keputusan sendiri terkait pekerjaan saya.					
9. Saya memiliki komitmen besar terhadap pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja.					
10. Saya memiliki komitmen yang besar terhadap pencapaian tujuan 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.

B. Variabel Pelatihan (X1)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Instruktur menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami.					
2.	Instruktur memiliki kemampuan yang mendalam tentang topik yang diajarkan.					
3.	Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi dan kegiatan selama sesi berlangsung.					
4.	Saya menunjukkan ketertarikan dan antusiasme terhadap materi yang disampaikan.					
5.	Materi yang disampaikan relevan dengan kebutuhan dan tujuan pelatihan.					
6.	Materi yang disajikan sudah up-to-date dan sesuai dengan perkembangan terbaru di bidangnya.					
7.	Metode pengajaran yang diterapkan variatif dan tidak membosankan					
8.	Metode pengajaran yang digunakan sangat baik dalam membantu pemahaman peserta.					
9.	Pelatihan yang diikuti dapat diterapkan kedalam pekerjaan sesuai dengan tujuan pelatihan.					
10.	Pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan dan dapat dicapai dalam waktu yang ditentukan.					

Hak Cipta Dilindungi
Zangi Undang-Undang

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

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

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

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

C Variabel Rotasi Kerja (X2)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Dengan adanya rotasi kerja saya memiliki pengalaman kerja yang dapat menciptakan perubahan pada jenjang karir.					
2.	Rotasi kerja yang diterapkan dapat menambah pengetahuan saya yang lebih luas.					
3.	Dengan adanya rotasi kerja saya dapat meningkatkan kompetensi dalam menghadapi perubahan.					
4.	Rotasi kerja dapat membantu saya untuk mempelajari keterampilan baru.					
5.	Pekerjaan sekarang yang saya duduki sesuai dengan yang dibutuhkan.					
6.	Saya merasa mendapatkan dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan selama rotasi kerja.					
7.	Saya mampu bersaing dengan prestasi yang lebih baik saat saya dipindahkan ke divisi lain.					
8.	Prestasi kerja saya meningkat setelah menjalani rotasi kerja.					
9.	Saya sangat bersungguh-sungguh dalam mengemban tugas dan tanggung jawab selama rotasi kerja.					
10.	Saya sangat percaya diri dengan kemampuan saya dalam menghadapi tanggung jawab baru setelah menjalani rotasi kerja.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

D. Variabel Kompensasi (X3)

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Gaji yang saya terima selama ini sudah sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan.					
2.	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.					
3.	Upah yang diberikan sudah sangat sesuai dan adil.					
4.	Sistem penilaian kinerja yang digunakan sudah sangat baik dalam menentukan upah karyawan.					
5.	Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan.					
6.	Keadilan distribusi insentif di antara karyawan sangat adil.					
7.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga.					
8.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan atau posisi saya di perusahaan.					
9.	Fasilitas yang disediakan sudah sangat baik (misalnya: tempat parkir, ruang istirahat, dll.)					
10.	Saya sangat puas dengan fasilitas yang diberikan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 3 Rekapitulasi Jawaban Responden

No. Responden	Kinerja (Y)										Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	5	44
6	5	5	5	3	3	5	3	3	4	5	41
7	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	43
10	4	2	4	2	2	4	2	2	4	3	29
11	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	39
12	4	4	5	3	4	4	2	2	5	4	37
13	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
14	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	31
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	45
17	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	46
18	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	39
19	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	34
20	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	45
21	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37
24	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	30
25	4	3	4	3	4	5	3	4	5	5	40
26	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
27	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	40
28	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
29	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	44
30	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	37
31	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	39
32	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	37
33	4	5	5	5	4	5	4	3	4	2	41
34	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	37
35	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	32
36	4	3	4	3	5	4	2	4	4	4	37

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Responden	Pelatihan (X1)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	3	5	4	3	3	4	3	38
6	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	39
7	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	37
8	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	46
9	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
10	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	35
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
12	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	41
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33
15	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
17	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	35
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
20	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	42
21	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	41
22	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
23	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	32
24	4	3	2	4	5	3	4	3	5	4	37
25	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	38
26	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
27	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	33
28	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	37
29	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
30	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
31	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	38
32	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
33	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	41
34	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	35
35	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	35
36	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	42

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

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

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

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

No. Responden	Rotasi Kerja (X2)										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
2	2	3	4	5	5	3	4	4	3	3	36
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	43
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	4	4	4	4	2	3	2	3	2	1	29
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
12	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	33
13	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37
14	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
17	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
23	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
24	4	3	4	2	2	4	3	4	2	4	32
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	41
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	35
33	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35
34	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
35	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
36	5	4	4	3	2	4	3	3	5	4	37

1. Diarangi menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

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

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

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

No. Responden	Kompensasi (X3)										Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Y3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	5	2	5	4	4	4	5	5	5	5	44
2	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	29
3	3	4	3	2	5	5	3	3	3	3	34
4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37
5	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	36
6	4	5	4	3	5	3	3	3	4	4	38
7	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	39
8	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	41
9	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
10	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	36
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
12	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	37
13	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	34
14	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	30
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
16	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
17	5	5	4	3	5	3	3	3	5	5	41
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	5	3	3	5	3	3	3	5	5	39
20	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	42
21	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	41
22	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	38
23	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	32
24	3	5	4	3	5	4	4	5	3	3	39
25	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	35
26	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	36
27	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	36
28	4	5	4	3	5	3	3	3	4	4	38
29	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
31	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	39
32	4	5	5	4	4	6	4	4	3	4	43
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
34	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	34
35	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	39
36	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	42

Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

- Kinerja (Y)

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item - Total Correlation	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,801	Valid
2		Y.2	0,855	Valid
3		Y.3	0,725	Valid
4		Y.4	0,684	Valid
5		Y.5	0,633	Valid
6		Y.6	0,718	Valid
7		Y.	0,769	Valid
8		Y	0,747	Valid
9		Y	0,657	Valid
10		Y	0,657	Valid

- Pelatihan (X1)

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item - Total Correlation	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	X1.1	0,807	Valid
2		X1.2	0,76	Valid
3		X1.3	0,648	Valid
4		X1.4	0,684	Valid
5		X1.5	0,74	Valid
6		X1.6	0,722	Valid
7		X1.7	0,513	Valid
8		X1.8	0,763	Valid
9		X1.9	0,644	Valid
10		X1.10	0,689	Valid

Hak Cipta Diindungi 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

• Rotasi Kerja (X2)

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item - Total Correlation	Keterangan
1	Rotasi (X2)	X2.1	0,744	Valid
2		X2.2	0,898	Valid
3		X2.3	0,867	Valid
4		X2.4	0,865	Valid
5		X2.5	0,811	Valid
6		X2.6	0,846	Valid
7		X2.7	0,863	Valid
8		X2.8	0,798	Valid
9		X2.9	0,869	Valid
10		X2.10	0,862	Valid

Kompensai (X2)

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item - Total Correlation	Keterangan
1	Kompensasi (X3)	X3.1	0,59	Valid
2		X3.2	0,506	Valid
3		X3.3	0,844	Valid
4		X3.4	0,692	Valid
5		X3.5	0,554	Valid
6		X3.6	0,646	Valid
7		X3.7	0,643	Valid
8		X3.8	0,573	Valid
9		X3.9	0,257	Valid
10		X3.10	0,332	Valid

- Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Kinerja (Y)	0,900	0,60	Reliabel
Pelatihan (X1)	0,879	0,60	Reliabel
Rotasi Kerja (X2)	0,953	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,766	0,60	Reliabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

P _r	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44891	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81244	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92983
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16007	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69238	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lampiran 5 Surat Selesai Penelitian

**BAZNAS**Badan Amil Zakat Nasional
PROVINSI RIAU**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 170/UM/BAZNAS-PR/VI/2024

Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Febri Habibima
 NIM : 12070124901
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang : S1
 Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Bahwa yang bersangkutan tersebut diatas telah melaksanakan penelitian di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau terhitung sejak mulai tanggal 31 Mei 2024 s.d 10 Juni 2024 dengan judul penelitian "*Analisis Pelatihan, Rotasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau*".

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 11 Juni 2024

**KETUA
BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL
PROVINSI RIAU**


 H. MASRIADI HASAN, Lc, M. Sha

UIN SUSKA RIAU

Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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