

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN V KOTA PEKANBARU

*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*



OLEH

ZIKRI AMRULLAH

NIM.12070117481

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2024 M / 1445 H**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ZIKRI AMRULLAH
NIM : 12070117481
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN V Kota Pekanbaru

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

Endrianto Ustha, ST, MM
 NIP/NIK. 130 712 069

MENGETAHUI :

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI
DAN ILMU SOSIAL



Dr. Hj. N. YARNI, S.E., MM
 NIP. 1970026 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, S.E., MM
 NIP. 19720513200701 2 018



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Zikri Amrullah
 NIM : 12070117481
 Jurusan : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN V Kota Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 14 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Dr. Hj. Julina, SE, M. Si
 NIP/NIK. 19730722 199903 2 001

Sekretaris

Devi Deswimar, S.Sos, M.Si
 NIP/NIK. 130 411 027

Penguji I

Sehani, SE, MM
 NIP/NIK. 19741211 200710 2 004

Penguji II

Saipul Al Sukri, M.Si
 NIP/NIK. 19860108 201903 1 007

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



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ziki Amullah
 NIM : 12070117481
 Tempat/Tgl. Lahir : KIJANG / 11 Maret 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen
 Judul ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ :
Pengaruh kompetensi, Pelatihan dan Penyebaran
Teknologi Kinerja Karyawan Pada PTPN V Kota Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 25 Juni 2024
 membuat pernyataan


 NIM : 12070117481

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN V Kota Pekanbaru

OLEH :

ZIKRI AMRULLAH
12070117481

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PTPN V Kota Pekanbaru dengan menggunakan metode penelitian yaitu kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dan juga dokumentasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 130 responden namun kuesioner yang terisi hanya 100 responden dikarenakan mungkin karena alasan waktu, atau keengganan pribadi. Dengan mempertimbangkan factor-faktor ini, dapat dipahami bahwa tidak selalu semua responden yang diminta akan mengisi survey, dan ini dapat memberikan pandangan yang jelas tentang mengapa hanya Sebagian dari mereka yang mengisi kuesioner tersebut. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan program SPSS V25. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Kompetensi, Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTPN V Kota Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,645 atau 64,5% menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan secara keseluruhan memberi pengaruh sebesar 64,5% terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan, Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

The Influence Of Competency, Training And Development On Employee Performance At PTPN V Pekanbaru City

BY :

ZIKRI AMRULLAH
12070117481

This research aims to find out and understand how the influence of competency, training and development on the performance of PTPN V Pekanbaru City employees using quantitative research methods. The data collection techniques used were questionnaires, interviews and documentation. The number of samples in this study was 130 respondents, but only 100 respondents filled out the questionnaire due to possible reasons. time, or reluctance, priyadi. By considering these factors, it can be understood that not always all respondents who are asked will fill out the survey, and this can provide a clear view of why only some of them fill out the questionnaire. This research data was analyzed using the SPSS V25 program. The results of this research partially show competency. Training and development has a positive and significant effect on the performance of PTPN V Pekanbaru City. The R Square value of 0.645 or 64.5% indicates that the Competency variable. Training and Development as a whole has an influence of 64.5% on the Employee Performance variable, while the remaining 35.5% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Competency, Training and Development, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatun khasanah dalam hidup ini yang telah menuntun umatnya dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Alhamdulillah, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN V Kota Pekanbaru”**

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada almamater, kedua orang tua, seluruh keluarga dan juga pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta staf.
2. Ibu Dr. Mahyarni. SE. MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, selaku Ketua Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhrurozi, SE, MM, selaku sekretaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si selaku penasehat akademis yang selalu memberikan arahan dan nasehat kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Bapak Endrianto Ustha, ST, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau yang telah memberikan bekal dan ilmu yang bermanfaat.
11. Pegawai/Staf Akademik dan Tata Usaha khusus Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

12. Pimpinan PTPN V Kota Pekanbaru, telah mengizinkan dan memberikan tempat kepada penulis untuk melakukan penelitian, serta memberi semangat kepada peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.
13. Orang Tua Ayah dan Ibu tersayang, Ahmad Sanuri dan Nurhayati dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis, yang telah mengorbankan jiwa dan raganya dalam bentuk doa, kasih sayang, berjuang demi buah hatinya, bahkan segala usaha selalu di upayakan untuk anak kebanggannya sehingga bisa mencapai titik kehidupannya saat ini.
14. Kakak tersayang, Nur Efi Masruroh yang selalu dan tidak bosan-bosannya selalu memotivasi dan menyemangati serta dukungan kepada penulis.
15. Adik tersayang, Muhammad Adriyan yang selalu mensupport dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Cindy Aprinita, seseorang yang sudah menjadi bagian di tiap proses penulis, menjadi garda terdepan disaat penulis membutuhkan bantuan, menjadi pegangan disaat penulis terjatuh, meluangkan waktu untuk penulis, dan menjadi part terbaik di segala hal untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Paman saya, Herry Purwanto dan Sulaima yang telah memberikan segala kelebihannya dalam bentuk motivasi, semangat, nasehat dan doa kepada ponakannya sehingga bisa bertahan sampai akhir dalam penyelesaian skripsi ini.
18. Kakak sepupu, Diena Amalia Purwanto yang selalu memberikan support dan motivasi kepada penulis untuk terus semangat dan pantang menyerah.
19. Abang sepupu, Rizqi Amaluddin yang selalu mendampingi, memberi arahan, membimbing penulis sampai sejauh ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

20. Kakak sepupu, Putri Ikhlasiah yang selalu memberikan motivasi kepada penulis dan dukungan hingga sejauh ini.
21. Sahabat seperjuangan saya di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Mhd Rifqi Nawi, Zahra Fathia Sari Kabeakan, Muhammad Ismail Marzuki Siregar, Gina Suhaila, Anung Tri Wibowo, Calvin Khalid, Rendiva Putra Herwansyah, Imam Hidayat, terutama Rahmad Hidayat yang sudah penulis anggap seperti keluarga yang telah membantu, mendukung, menghibur dan memberikan motivasi, serta saling bertukar pikiran dalam segala hal.
22. Semua pihak yang tentunya penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, menemani proses dalam menyelesaikan skripsi ini.
23. Dan yang paling terakhir terima kasih untuk diri sendiri, Zikri Amrullah karena telah berjuang, berusaha, dan bertahan tanpa menyerah sejauh ini sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan semaksimal mungkin.

Akhirnya dengan segala keterbukaan dan ketulusan, penulis persembahkan skripsi ini sebagai upaya pemenuhan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada UIN Sultan Syarif Kasim Riau dan semoga skripsi yang penulis persembahkan ini bermanfaat. Kesempurnaan hanyalah milik Allah dan kekurangan tentu datangnya dari penulis. Kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin menyadari bahwa Allah adalah sumber segala sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*.

Pekanbaru, 9 Juni 2024

Penulis,

Zikri Amrullah

12070117481



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. 1 Latar Belakang	1
1. 2 Rumusan Masalah	5
1. 3 Tujuan Penelitian	5
1. 4 Manfaat Penelitian	5
1. 5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2. 1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. 2 Kinerja Karyawan	12
2. 3 Kompetensi	16
2. 4 Pelatihan dan Pengembangan	23
2. 5 Pandangan Islam Tentang Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan, Kinerja Karyawan	26
2. 6 Kaitan Penelitian Sekarang dan Terdahulu	30
2. 7 Variabel Penelitian	35
2. 8 Kerangka Pemikiran	35
2. 9 Hipotesis Penelitian Dan Hubungan Antar Variabel	36
2. 10 Definisi Konsep Operasional Variabel	40

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III METODE PENELITIAN	41
3. 1 Lokasi dan Waktu Penelitian	41
3. 2 Jenis dan Sumber Data	41
3. 3 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3. 4 Populasi dan Sampel.....	43
3. 5 Teknik Pengambilan Sampel	45
3. 6 Teknik Analisis Data.....	46
3. 7 Uji Kualitas Data	47
3. 8 Uji Asumsi Klasik.....	48
3. 9 Uji Regresi Linier Berganda.....	49
3. 10 Uji Hipotesis	50
3. 11 Uji Koefisien Determinasi R2	52
BAB IV GAMBARAN UMUM DAN LOKASI PENELITIAN.....	53
4. 1 Sejarah PTPN V Kota Pekanbaru	53
4. 2 Visi dan Misi PTPN V Kota Pekanbaru	55
4. 3 Tujuan PTPN V Kota Pekanbaru.....	56
4. 4 Struktur Organisasi PTPN V Kota Pekanbaru.....	57
4. 5 Logo PTPN V Kota Pekanbaru.....	58
4. 6 Sistem dan Tata Nilai Perusahaan.....	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
5. 1 Karakteristik Responden.....	60
5. 2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	63
5. 3 Uji Kualitas Data	66
5. 4 Uji Asumsi Klasik.....	69
5. 5 Uji Regresi Linier Berganda.....	73
5. 6 Uji Hipotesis Penelitian	75

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Pembahasan Hasil Penelitian.....	78
BAB VI PENUTUP	81
6. 1 Kesimpulan.....	81
6. 2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.1	Kriteria Skor Penilaian.....	43
Tabel 3.2	Pengambilan Sampel.....	46
Tabel 3.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	52
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Umur.....	61
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompetensi	63
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pelatihan dan Pengembangan	64
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	65
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	67
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan dan Pengembangan.....	67
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	68
Tabel 5.11	Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 5.12	Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 5.13	Hasil Uji Multikolonieritas	71
Tabel 5.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 5.15	Hasil Uji Auto Korelasi.....	73
Tabel 5.16	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 5.17	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	76
Tabel 5.18	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	77
Tabel 5.19	Hasil Uji Determinasi R^2	78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.....	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PTPN V Kota Pekanbaru.....	57
Gambar 4.2	Logo PTPN V.....	58



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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja **Arianty, et al., (2016)**. Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Peneliti melakukan penelitian di PTPN V Kota Pekanbaru. Berdasarkan awal riset pada Perusahaan PTPN V Kota Pekanbaru peneliti melakukan wawancara dengan bapak Syafrudin Staf Sub Bagian Pengembangan dan Budaya di bagian SDM, PTPN V Kota Pekanbaru menghancurkan para karyawan agar menyelesaikan tugasnya dengan penuh semangat, guna mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan tujuan Perusahaan adalah menciptakan keunggulan kompetitif di bidang SDM dan Teknologi melalui pengelolaan SDM berdasarkan praktek-praktek terbaik, system manajemen SDM serta Teknologi Informasi terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan dan menghasilkan produk yang berkelanjutan dan sesuai harapan pasar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Setiap perusahaan pasti memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi, pelatihan dan pengembangan masih harus dikembangkan untuk memenuhi target yang dibutuhkan oleh perusahaan, hal ini bisa menyebabkan kinerja karyawan dan penilaian kinerja karyawan menjadi turun jika tidak dikembangkan. Karyawan yang memiliki kompetensi, pelatihan dan pengembangan di dalam dirinya, akan memacu seseorang karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal untuk Perusahaan.

Selain itu, jika penempatan bidang pekerjaan para karyawan di dalam perusahaan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, dengan demikian bisa menghambat suatu kerja para karyawan di dalam perusahaan, dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan menurun.

Kompetensi, pelatihan dan pengembangan dapat menghasilkan suatu keberhasilan bagi Perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu para karyawan yang memiliki kompetensi, pelatihan dan pengembangan sangat berpengaruh penting bagi Perusahaan itu sendiri.

Menurut **Sedarmayanti (2018)** mengungkapkan bahwa “kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Peningkatan kompetensi karyawan merupakan hal yang tidak mudah dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu, setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pengembangan pendidikan formal maupun formal,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

meningkatkan keterampilan, mengikutsertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan **Rezki, D. dkk (2020)**

Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga teknik, yang merupakan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan. Para karyawan baru biasanya mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang pula para karyawan baru di terima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan kembali pada perubahan perubahan yang terjadi.

Menurut **Edision, dkk (2017)** Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang di referensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Demi menjaga keunggulan dan ke efektifan kinerja karyawan, maka dan ini sangat perlu adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar para karyawan dapat lebih menguasai pekerjaannya dengan baik, sehingga tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi berkurang dan sedikit.

Dengan demikian, perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus berkembang. Karena dengan adanya kompetensi, pelatihan dan pengembangan, maka karyawan tersebut mampu mengoptimalkan kemampuan dan kelebihanannya untuk meningkatkan sebuah kinerjanya di perusahaan tersebut.



Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan *Grand Theory* yaitu *Job Performance theory* menurut **Lawler** dan **Porter** dalam **Yeni (2016)**, Kinerja (*Job Performance*) mengacu pada hasil yang dicapai oleh seorang individu Ketika mereka berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya termasuk kuantitas dan kualitas keluaran serta ketergantungan dalam pekerjaan, seseorang yang bekerja dengan baik akan menghasilkan sebuah kinerja baik dan mampu menghasilkan karya yang baik.

Dari teori ini menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh Tindakan individu yang membantu mencapai tujuan sebuah organisasi. *Performance* juga dipengaruhi oleh kompetensi, pelatihan dan pengembangan, dikarenakan ketiga komponen tersebut saling berhubungan, teori ini mendukung penulis untuk menggunakan kompetensi, pelatihan, pengembangan dan kinerja sebagai variable yang perlu diteliti lebih lanjut. Kompetensi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat membantu karyawan dalam menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan maksimal untuk Perusahaan.

Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas tersebut, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN V KOTA PEKANBARU”**

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN V Kota Pekanbaru?
2. Apakah Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN V Kota Pekanbaru?
3. Apakah Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN V Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN V Kota Pekanbaru?
2. Untuk mengetahui apakah Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN V Kota Pekanbaru?
3. Untuk mengetahui apakah Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PTPN V Kota Pekanbaru?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini sebagai:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Manfaat Teoritis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PTPN V Kota Pekanbaru.
2. Manfaat Praktis, hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak, yaitu:
 - a. Bagi Penulis, diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman penelitian pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Bagi Perusahaan, diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 - c. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengukuran pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.
 - d. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya.
3. Manfaat Akademis
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian lain yang berhubungan dengan kompetensi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.5 Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

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

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

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

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB VI : PENUTUP

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



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

Menurut **Kasmir (2016)** mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses penegelolaan 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*

Menurut **Bintoro, dkk (2017)** Manajemen sumber daya manusia atau MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Dan **Hasibuan (2016)** mengatakan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Armstrong, manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah suatu pendekatan strategis terhadap perekrutan, pengembangan, pengelolaan, dan penggunaan sumber daya manusia yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Dalam pandangan Armstrong, manajemen sumber daya manusia bukan hanya merupakan suatu fungsi operasional, tetapi juga merupakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

suatu strategi yang dapat memengaruhi keberhasilan jangka panjang organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus bekerja sama dengan manajemen senior dan departemen lain untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia terintegrasi dengan baik dengan strategi organisasi secara keseluruhan. **Kurniawan dkk (2023)**

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sabrina (2021)** dasar dari manajemen SDM adalah fungsi operasional. Ini adalah fundamental dari pelaksanaan proses manajemen SDM yang di nilai efisien dan efektif untuk mencapai harapan perusahaan. Secara singkat terdapat lima fungsi operasional yang diuraikan seperti dibawah ini:

1. Fungsi Pengadaan

Ini merupakan sebuah proses dalam penarikan, penyeleksian, penempatan, pengorientasian, serta penginduksian yang berfungsi dalam memperoleh karyawan yang sesuai dengan keperluan perusahaan atau organisasi. *“The right man in the right place”* adalah istilah yang tepat yang artinya *“Orang yang tepat ditempat yang tepat”*. Itulah peran dari fungsi pengadaan yang harus terpenuhi.

2. Fungsi Pengembangan

Melalui edukasi dan latihan, keterampilan bersifat teknis, teoritis, konseptual, dan moral para pekerja atau tenaga kerja dapat ditingkatkan. Ini merupakan fungsi pengembangan. Sementara, pekerjaan yang dibutuhkan baik untuk masa mendatang maupun di masa sekarang sebaiknya juga harus

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sesuai dengan edukasi serta pelatihan yang diterapkan untuk pekerja. Peran inilah yang harus dipenuhi oleh fungsi pengembangan.

3. Fungsi Kompensasi

Pada fungsi kompensasi terhadap pemberi yang bersifat balas jasa dengan cara langsung maupun tidak langsung yang bisa berupa uang maupun barang untuk pekerja, pegawai, atau tenaga kerja sebagai bagian dari balas jasa atau hasil (*output*) yang harus diberikan oleh lembaga. Kompensasi ini mempunyai prinsip yang harus seimbang dalam konteks layak dan adil bersesuaian dengan *achievement* atau prestasi dan juga *responsibility* atau tanggung jawab dari pegawai tersebut. Inilah peran fungsi kompensasi yang harus dipenuhi oleh manajemen SDM.

4. Fungsi Pengintegrasian

Aktivitas yang berfungsi dalam menyatukan kepentingan sebuah organisasi dan kebutuhan dari karyawan dalam rangka terciptanya keserasian kerja sama dan bisa saling menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan adalah fungsi pengintegrasian. Pengintegrasian dalam konteks ini dapat terbilang sulit sekaligus penting di dalam manajemen SDM karena menghubungkan dan menyatukan dua atau lebih aspirasi atau pendapat yang bertolak belakang antara pegawai atau karyawan dan perusahaan bukanlah hal bisa dibilang mudah. Meskipun begitu, ini adalah peran dari fungsi pengintegrasian yang harus dipenuhi oleh manajemen SDM.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Fungsi pemeliharaan adalah salah satu upaya yang digunakan untuk proses pemeliharaan dan peningkatan fisik, mental, dan kesetiaan pekerja sehingga hubungannya terjalin sifatnya lama atau berjangka panjang dapat tercipta dan terbentuk. Pemeliharaan yang bagus dan baik dinilai dapat dilakukan melalui menerapkan program bernama K3 yaitu “Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Inilah tugas dari fungsi pemeliharaan sebagai bagian dari fungsi operasional manajemen SDM.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi, dan kepentingan nasional. Menurut **Mangkunegara (2017)** tujuan sumber daya manusia adalah menghubungkan sumber daya manusia yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa datang.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut **Kasmir (2016)** adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Lebih lanjut **Mangkunegara (2016)** mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Rivai (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut diatas juga dapat diambil kesimpulan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat evaluasi tingkat kinerja pegawainya.

Menurut **Wibowo (2016)**, kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of Work* (kuantitas kerja)
2. *Quality of Work* (kualitas kerja)
3. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan)
4. *Creativenees* (kreativitas)
5. *Cooperation* (kerja sama)
6. *Dependability* (ketergantungan)
7. *Initiative* (inisiatif)
8. *Personal Quality* (kualitas personal)

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2022)** Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

2.2.3 Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator kinerja menurut **Kasmir (2019)** yaitu: Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu dimana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

Menurut **Afandi (2018)** indikator-indikator kinerja pegawai ialah berupa berikut :

1. Kuantitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Kualitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
3. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibanya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.
6. Ketelitian dalam Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
9. Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.



2.2.4 Penilaian Kinerja

Menurut **Kasmir (2022)** penilaian kinerja merupakan sesuatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.

Penilaian kinerja harus dilakukan seperti penetapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat kemudahan yang sedang dan berbatas waktu, sasaran atau standar yang jelas sangat diperlukan untuk memudahkan karyawan dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan dan akan memudahkan kegiatan penilaian kinerja. Faktor penelitian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut diatas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur kinerja karyawan yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

Fitriana (2022)

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Kompetensi seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan, dengan

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

memiliki kompetensi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan atau pengetahuan mereka sendiri, dengan begitu kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan atau keahlian seseorang dalam suatu bidang tertentu dan bisa membawa perusahaan mencapai tujuan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. **Hutapea dan Thoha (2018)** Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut **Tagala (2018)** kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang di referensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang di cirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut **Wibowo (2017)** menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seorang pegawai, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan, merupakan suatu hal yang dapat dipelajari, dipraktekkan dan diperbaiki.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan pengalaman merupakan aspek lain kompetensi yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.
4. Karakteristik kepribadian, dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dan sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Walaupun dapat berubah, kepribadian tidak cenderung berubah dengan mudah.
 5. Motivasi, merupakan faktor yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan.
 6. Budaya organisasi, kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

2.3.3 Indikator Kompetensi

Dalam bukunya yang berjudul kompetensi plus, **Hutapea (2018)** menyebutkan indikator kompetensi, antara lain:

- a. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi:
 1. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja
 2. Mengetahui tupoksi organisasi instansi
 3. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan teknik yang tepat dan benar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik
2. Kemampuan dalam mengatasi masalah
3. Kemampuan menentukan prioritas masalah
4. Kemampuan member

c. Sikap kerja, meliputi:

1. Mempunyai kreativitas dalam bekerja
2. Adanya semangat kerja yang tinggi
3. Mempunyai kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian

2. 3. 4 Tujuan dan manfaat Kompetensi

Kompetensi pun memiliki tujuan, terdapat bebrapa pendapat dari beberapa ahli yang mengemukakan tentang tujuan dari kompetensi agar sutau organisasi atau instansi berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Para pegawai pun harus mengetahui apa tujuan dari kompetensi agar mereka terdorong untuk memberikan kontribusi yang optimal kepada instansi atau organisasi.

Menurut **Hutapea dan Nuriana (2018)** dalam penelitian berpendapat kompetensi dalam organisasi pada umumnya bertujuan untuk:

1. pembentukan pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan disuatu organisasi, hal-hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan instansi. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Evaluasi pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentukan kompetensi.

3. Rekrutmen dan seleksi

kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4. Pembentukan dan pengembangan organisasi

Kompetensi dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi yang produktif.

5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi

Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi, hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

6. Pembelajaran organisasi peran

Kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai

Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi menciptakan pengembangan karir bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki.

8. Sistem imbal jasa

Pemberian imbal jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan.

2.3.5 Jenis-jenis Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja. Adapun jenis-jenis kompetensi, salah satunya menurut **Moehariono (2016)** yang menyatakan bahwa ada tiga jenis kompetensi, diantaranya:

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu dikelompokkan menjadi dua yang terdiri dari kompetensi threshold atau kompetensi minimum yaitu kompetensi dasar yang dimiliki oleh seseorang, misalnya kemampuan pengetahuan atau keahlian dasar seperti membaca atau menulis dan kompetensi differentiating yaitu kompetensi yang membedakan seseorang berkinerja tinggi atau berkinerja rendah dengan karyawan lainnya, misalnya seseorang yang memiliki orientasi motivasi tinggi biasanya yang diperhatikan adalah pada tujuan melebihi yang ditargetkan oleh perusahaan dalam standar 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.

2. Kompetensi jabatan

Kompetensi jabatan (job competency) mempunyai peran yang sangat penting dan harus mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen karena aspek kompetensi jabatan ini sudah banyak digunakan sebagai dasar penentu posisi jabatan calon karyawan atau calon pejabat yang akan menduduki suatu jabatan. Seseorang agar mendapatkan suatu kinerja yang tinggi secara maksimal seharusnya antara kompetensi individu yang dimiliki, harus sesuai atau cocok dengan kompetensi jabatan yang diembannya, hal ini akan mengakibatkan terjadinya kecocokan (matching) dan kesesuaian dengan kemampuan yang dimilikinya.

3. Kompetensi organisasi

Kompetensi organisasi merupakan area karakter keahlian organisasi dan merupakan sinergi dari seluruh sumber daya seperti motivasi, usaha-usaha karyawan, teknologi dan keahlian profesional, serta ide-ide tentang kolaborasi dari manajemen. Kemudian kompetensi organisasi tersebut dapat bekerja secara sistematis dan terstruktur serta memberikan organisasi sebagai kekuatan strategis. Kemudian kompetensi mempunyai kelebihan sulit ditiru oleh pesaing lain, sebab bersifat distinctive and specific untuk setiap individu organisasi. Salah satu pembentukan kompetensi organisasi yang baik adalah dari kompetensi individu karyawannya itu sendiri. Apabila kompetensi individu sudah sesuai dan selaras dengan kompetensi 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.

maka akan cepat tercipta competence based organization atau organisasi yang berbasis kompetensi.

2.4 Pelatihan dan Pengembangan

2.4.1 Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan menurut **Kaswan (2017)** adalah “proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.” Proses pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis. Menurut **Bangun (2017)**, proses pelatihan terdiri atas empat langkah, yaitu:

1. Kebutuhan pelatihan
2. Perancangan pelatihan
3. Pelaksanaan, dan
4. Penilaian pelatihan

Mangkunegara (2016) mendefinisikan pengajaran sebagai suatu jenis proses pembelajaran yang sistematis, terorganisir, dan langsung dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan tujuan teknis dan bisnis tertentu.

Menurut **Wirawan (2015)** Pengembangan diartikan sebagai program pendidikan yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, motivasi, sumber daya manusia dan kinerja organisasi .



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

Menurut **Hasibuan (2010)** Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut:

1. Peserta
2. Pelatih atau instruktur
3. Fasilitas pelatihan
4. Kurikulum
5. Dana pelatihan

2.4.3 Tujuan dan Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari **Noe (2020)**.

Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi dimasa yang akan datang.

Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan adalah untuk mengembangkan efektivitas dan produktifitas kinerja karyawan dengan memperbaiki pengetahuan karyawan, memberikan pelatihan kompetensi dan yang



Salah satu faktor yang paling penting adalah memperbaiki sikap dan mental karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan **Dewi Untari (2019)**.

Menurut **Mangkunegara (2017)** ada beberapa tujuan pelatihan dan pengembangan, sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan ransangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*)
9. Meningkatkan perkembangan pegawai

2. 4. 4 Indikator Pelatihan dan Pengembangan

Mangkunegara (2017) menjelaskan indikator pelatihan dan pengembangan yang terdiri dari:

1. Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, 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 Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. 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.
3. 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 peserta dapat memahami.
4. Metode, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan dan
 5. Tujuan, pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. Maka dari itu, pelatihan karyawan harus dikelola dengan baik karena melalui adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai goals mereka.

2.5 Pandangan Islam Tentang Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan, Kinerja Karyawan

2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Menurut islam kinerja merupakan bentuk atau cara setiap individu dalam mengaktalisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah ayat 105).

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan sebuah hasil yang baik pula dari kerjanya itu dan akan memberikan keuntungan untuk organisasinya sendiri.

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Kompetensi

Menurut islam, kompetensi sangat ditekankan dan dihargai. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan kompetensi dan profesionalisme dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam dunia pekerjaan. Karena bekerja dengan kompetensi dan profesionalisme merupakan tuntutan agama. Muslim diharapkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka untuk berkontribusi secara positif dalam masyarakat dan mencari keberkahan dari Allah SWT dalam



pekerjaan mereka. Sebagaimana firman Allah SWT didalam Al-Qur'an surat Al-Qasas ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qasas ayat 77)

Dalam ayat ini mengingatkan kita untuk tidak meremehkan diri sendiri dalam bekerja. Sebagai muslim, kita harus memiliki sikap rendah hati dan tidak sombong dalam mengembangkan kompetensi kerja kita. Dengan demikian, Islam menekankan pentingnya bekerja dengan kompetensi dan profesionalisme sebagai bentuk ibadah kepada Allah. Seorang muslim diharapkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, berusaha menjadi yang terbaik dalam bidangnya, dan memberikan manfaat bagi masyarakat dan juga organisasinya.

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Pelatihan dan Pengembangan

Dalam islam, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat dianjurkan. Islam mendorong umatnya untuk terus belajar dan mengembangkan diri agar dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam kehidupan pribadi, sosial dan profesional. Ayat-ayat Al-Quran memberikan pandangan positif terhadap pentingnya pendidikan dan pengembangan diri. Selain itu, Islam juga mendorong umatnya untuk selalu memberikan pandangan positif terhadap pentingnya pendidikan dan pengembangan diri. Selain itu, Islam juga mendorong umatnya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

untuk selalu berusaha meningkatkan diri dan mencapai potensi terbaik mereka. Rasulullah Muhammad SAW bersabda, "Barangsiapa yang menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga." Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan SDM merupakan upaya untuk mencapai potensi terbaik dalam diri individu dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Sebagaimana firman Allah SWT didalam Al-Quran surat Al-Qasas ayat 14:

وَلَمَّا بَلَغَ أَشُدَّهُ وَاسْتَوَىٰ آتَيْنَاهُ حُكْمًا وَعِلْمًا ۗ وَكَذَٰلِكَ نَجْزِي الْمُحْسِنِينَ

Artinya :

“Dan setelah dia (Musa) dewasa dan sempurna akalnya, kami anugerahkan kepadanya hikmah (kenabian) dan pengetahuan. Dan demikianlah kami memberi balasan kepada orang-orang yang berbuat baik.” (QS. Al-Qasas Ayat 14)

Ayat ini menunjukkan bahwa Allah memberikan hikmah (kebijaksanaan) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dalam konteks pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, ayat ini mengajarkan bahwa Allah memberikan kemampuan dan pengetahuan kepada individu yang dianggap-Nya layak. Oleh karena itu, umat islam dianjurkan oleh Allah SWT untuk selalu mengembangkan potensi yang ada didalam diri sendiri dan memperoleh pengetahuan serta keterampilan yang bermanfaat untuk diri itu sendiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.6 Kaitan Penelitian Sekarang dan Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
1.	Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020).	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Variabel X2 berbeda

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

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
2.	Andayani, T. B. N., & Hirawati, H./2021	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang	secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang	1. Lokasi penelitian berbeda
3.	Asmini, dkk./2022	Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng	Hasil analisis penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng	1. Lokasi penelitian berbeda 2. Terdapat 1 variabel X

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
4	Asniwati, A./2022	Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	Berdasarkan uji F variable bebas (Kompensasi dan Kompetensi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara Kompensasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai merupakan hubungan yang tinggi yaitu 86.1%, dan kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi Penelitian Berbeda 2. Variabel X1 berbeda
5	Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021).	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,745 atau sebesar 74,5%.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian berbeda 2. Variabel X1 berbeda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
6.	Hanum, Q., dkk./2023	Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Utara	Hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,395 yang artinya 39,5% variabel kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara baik secara parsial maupun secara simultan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian berbeda 2. Variabel X2 berbeda
7.	Sulaefi (2017)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian berbeda 2. Variabel X1 berbeda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
8	Rachmadi, A., & Taufiq, M./2022	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Wimarion Semarang	dihasilkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,250 > 1,675$, dengan nilai sig. Sebesar $0,029 > 0,05$ serta koefisien regresi (β_1) bertanda positif sebesar 0,218 dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jadi hipotesis terbukti. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi Penelitian berbeda 2. Terdapat 3 variabel X 3. Variabel X2 dan X3 berbeda
9	Gultom, D. F dkk (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN II (Tanjung Morawa Medan) Produksi kelapa Sawit.	Berdasarkan analisis data, kompetensi dan pelatihan memiliki berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian berbeda
10	Safitri, D. E (2019)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Batam.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian berbeda 2. Hanya ada satu variabel X

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

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2019)**. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (independent), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau pengaruh variabel terikat (dependent). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah
 - a. Kompetensi (X1)
 - b. Pelatihan dan Pengembangan (X2)
2. Variabel terikat (dependent), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independent). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah
 - a. Kinerja Karyawan (Y)

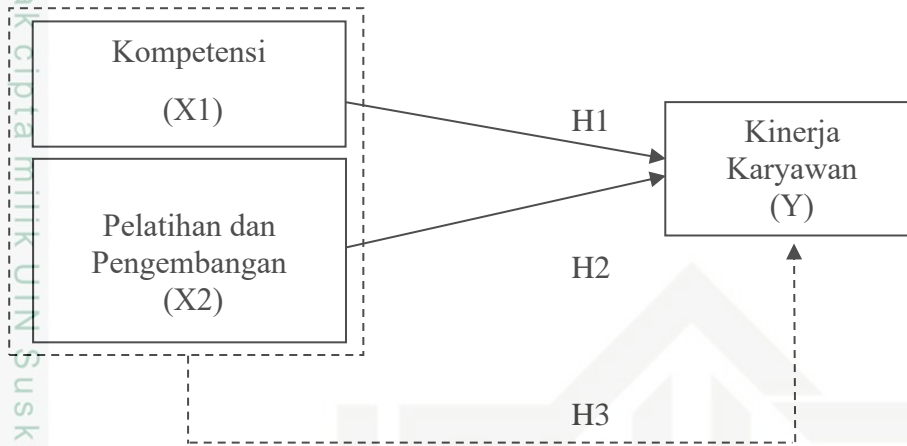
2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah paduan terkait hubungan antar variabel yang tersusun dari berbagai teori yang sudah dideskripsikan **Sugiyono (2019)**. Berikut adalah kerangka pemikiran peneliti di dalam penelitian ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Sugiyono (2019)

Pengaruh Kompetensi (X1) Pelatihan dan Pengembangan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan:

—————> : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan

X1 = Kompetensi

X2 = Pelatihan dan Pengembangan

Y = Kinerja Karyawan

2.9 Hipotesis Penelitian Dan Hubungan Antar Variabel

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya harus diuji berdasarkan pengalaman. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dikatakan sebagai rumusan masalah penelitian, dimana



rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti yang diuraikan diatas, maka hipotesis yang dikembangkan oleh peneliti pada penelitian ini adalah:

2.9.1 Hubungan Antar Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana seseorang yang memiliki kompetensi yang tinggi tentunya akan mampu menyelesaikan berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya. kompetensi identik dengan seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya

Menurut **Wibowo (2017)**, kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik dan efektif. Kompetensi mencakup berbagai aspek seperti kemampuan teknis, kemampuan interpersonal, serta pemahaman dan sikap yang relevan dengan tugas tertentu.

H1: Diduga terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN V Kota Pekanbaru



2.9.2 Hubungan Antar Variabel Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan pengembangan keduanya penting untuk keberhasilan individu dan organisasi. Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang spesifik dan langsung terkait dengan pekerjaan saat ini, sementara pengembangan berfokus pada pertumbuhan jangka panjang dan kesiapan untuk peran yang lebih besar di masa depan. Kedua pendekatan ini saling melengkapi dan diperlukan untuk membangun tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tantangan yang terus berkembang.

Menurut **Yani (2017)**, pelatihan dan pengembangan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa menjadi sumber daya yang berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan kerja dan tingkat profesionalisme yang tinggi dalam bekerja agar bisa meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan adalah tentang membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan berkelanjutan. Ini adalah komitmen jangka panjang yang menghasilkan karyawan yang kompeten, termotivasi, dan siap menghadapi tantangan apa pun. Sebuah organisasi yang berkomitmen untuk pelatihan dan pengembangan karyawan adalah organisasi yang berkomitmen untuk kesuksesan jangka panjang.

H2: Diduga terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN V Kota Pekanbaru

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



2.9.3 Hubungan Antar Variabel Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa efektif seorang karyawan memenuhi tanggung jawab dan tugas yang diberikan dalam perannya di sebuah organisasi. Kinerja karyawan mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari pekerjaan yang dilakukan, termasuk produktivitas, efisiensi, kualitas output, kepatuhan terhadap standar dan prosedur, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Menurut **Mangkunegara (2022)**, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini menekankan dua aspek utama kinerja.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien. Kompetensi mencakup berbagai aspek yang memungkinkan seseorang untuk berperan secara maksimal dalam pekerjaan atau tanggung jawab tertentu.

Pelatihan dan pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan dapat berarti perubahan keterampilan, pengetahuan, sikap atau perilaku.

H3: Diduga terdapat pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN V Kota Pekanbaru

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

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja menurut Kasmir, (2016) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Ketepatan Waktu Kasmir (2019)	<i>Likert</i>
2	Kompetensi (X1)	kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Hutapea dan Thoha (2018)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan Individu 3. Sikap Kerja Hutapea (2018)	<i>Likert</i>
3	Pelatihan dan Pengembangan(X2)	Mangkunegara (2013) mendefinisikan pengajaran sebagai suatu jenis proses pembelajaran yang sistematis, terorganisir, dan langsung dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan tujuan teknis dan bisnis tertentu.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode Pelatihan 5. Tujuan Pelatihan Mangkunegara (2017)	<i>Likert</i>

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil di lokasi PTPN V Kota Pekanbaru yang terletak di Jl. Rambutan No. 43, Sidomulyo Tim., Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28289. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret hingga Juni 2024

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu jenis data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data kuantitatif yang dimasukkan dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan, data pelatihan dan pengembangan, dan data tingkat pendidikan karyawan di PTPN V Kota Pekanbaru.

3.2.2 Sumber Data

Data yang peneliti gunakan untuk mendapatkan sumber data adalah sebagai berikut:

3.2.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2019)** yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer didapatkan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan yang ada pada PTPN V Kota Pekanbaru.



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

3.2.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2019)** adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu dianalisis kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang diteliti. Data ini biasanya diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau hasil ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN V Kota Pekanbaru.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk penelitian. Teknik-teknik yang dapat digunakan termasuk observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi dalam penelitian ini untuk membantu analisis dan pengambilan kesimpulan yang akurat sesuai dengan

Sugiyono (2019) :

3.3.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 3.1 Kriteria Skor Penilaian

No	Kriteria	Skor	Interval
1	Sangat Setuju (SS)	5	80% - 100%
2	Setuju (S)	4	60% - 79, 99%
3	Cukup Setuju (CS)	3	40% - 59, 99%
4	Tidak Setuju (TS)	2	20% - 39, 99%
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	<20%

Sumber: Sugiyono, 2019.

3.3.2 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan diberikan kepada karyawan pada PTPN V Kota Pekanbaru.

3.3.3 Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui buku-buku, dokumen dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2019)**. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 194 orang yang memiliki jabatan/golongan yang berbeda di PTPN V Kota Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi **Sugiyono (2019)**. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dengan rumus Slovin berdasarkan pada ketentuan **Sugiyono (2019)**, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan dengan (5%)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{194}{1 + 194(0,05)^2}$$

$$n = \frac{194}{1 + 0,485}$$

$$n = \frac{194}{1,485} = 130 \text{ sampel}$$

Dari hasil yang diperoleh diatas yaitu 130,63 merupakan bilangan berkoma, maka pada perhitungan yang menghasilkan bilangan berkoma sebaiknya dibulatkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kebilangan bulat terdekat. Sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 130 orang responden.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Secara umum teknik pengambilan sampel dibedakan menjadi dua macam, yaitu Probability Sampling dan Nonprobability Sampling. Probability Sampling digunakan ketika terdapat peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan Nonprobability Sampling digunakan ketika tidak terdapat peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penelitian ini mengambil sampel dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling dalam Probability Sampling.

Dalam Sugiyono (2019) pengertian dari Proportionate Stratified Random Sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan menghitung jumlah sampel tiap bagian (Divisi) menggunakan rumus ini.

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan:

ni : jumlah sampel tiap bagian (divisi)

Ni : jumlah populasi tiap bagian (divisi)

N : Total populasi keseluruhan bagian (divisi)

n : Total sampel menurut Slovin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 3.2 Pengambilan Sampel

No.	Jenis Bagian	Populasi	Sampel
1.	Sekretariat Perusahaan	53	36
2.	Satuan Pengawasan Internal	6	4
3.	Tanaman	8	5
4.	Teknik dan Pengolahan	11	7
5.	Hukum	31	21
6.	Keuangan dan Akuntansi	22	15
7.	Sumber Daya Manusia	14	9
8.	Pengadaan, Logistik dan Pemasaran	31	21
9.	Perencanaan Sustainability dan Teknologi Informasi	18	12
Total		194	130

Sumber: PTPN V Kota Pekanbaru, 2023

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif disebut sebagai analisis statistik, karena dalam mengelola dan menggunakan rumur-rumus statistiska. Untuk melihat apakah terdapat pengaruh terhadap Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN V Kota Pekanbaru.



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

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut **Sugiyono (2019)** Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dan responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item to Total Corelation* atau nilai *r* hitung harus berada diatas 0,3. Hal ini dikarenakan jika *r* hitung lebih dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2018)** ketika sebuah instrumen digunakan berulang kali untuk mengukur suatu item atau respons, reliabilitasnya dievaluasi untuk menentukan seberapa konsisten atau teratur temuan pengukuran diperoleh. Jika jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konstan atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel. Kriteria untuk Uji Reliabilitas:

1. Jika suatu konstruk atau variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 maka dianggap reliabel.
2. Jika suatu konstruk atau variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih kecil dari 0,6 maka dianggap tidak dapat dipercaya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2018)** uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinieritas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas perlu dilakukan ketika ada lebih dari satu variabel independen.

Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance, nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,1 atau lebih besar dari 10 **Ghozali (2018)**.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2018)** penyimpangan uji asumsi klasik ini adalah adanya gejala heteroskedastisitas, artinya varian variabel dalam model tidak sama. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi



ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat scatterplot SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Apabila $\text{sig.2-tailed} < \alpha = 0,05$, maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Apabila $\text{sig.2-tailed} > \alpha = 0,05$, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2018)** uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson (D-W) untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi. Secara umum, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan acuan sebagai berikut:

1. Jika angka D-W dibawah -2, berarti autokorelasi positif
2. Jika angka D-W diatas +2, berarti autokorelasi negatif
3. Jika angka D-W diantara -2 sampai +2, maka tidak ada autokorelasi

3.9 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana variabel X terdiri dari Kompetensi (X1), Pelatihan dan Pengembangan (X2) dan variabel (Y) adalah Kinerja Karyawan.

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

Menurut **Ghozali (2018)** Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu analisis tentang hubungan antara variabel dependent dengan dua atau lebih variabel independent. Untuk pengujian dalam penelitian ini menggunakan program SPSS

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dalam persamaan, yaitu:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pelatihan dan Pengembangan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Standart Error

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut **Ghozali (2018)** Uji t dilakukan untuk menguji apa variabel bebas secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian ini digunakan untuk mengukur tingkat signifikan atau keberartian setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05).

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila t hitung $>$ t tabel atau $\text{sig} < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Apabila t hitung $<$ t tabel atau $\text{sig} > \alpha$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak dapat pengaruh secara parsial antara kompetensi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan

3. 10. 2 Uji Simultan (Uji F)

Sugiyono (2019) menyatakan Uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan Analysis of varian (*ANOVA*). Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika F hitung $>$ F tabel, atau $\text{sig} < 0,1$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Jika F hitung $<$ F tabel, atau $\text{sig} > 0,1$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. 11 Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi merupakan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin besar kemampuan variabel independen untuk memperhitungkan perubahan variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan persentase variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi = 1 yang artinya variabel bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel 3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,790	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2019



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

4.1 Sejarah PTPN V Kota Pekanbaru

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru kantor pusatnya terletak di jalan Rambutan No.43 Pekanbaru dengan luar area perkebunan yang dikelolanya 74.975 Ha dengan tenaga kerja 12.527 orang dan juga jumlah petani peserta PIR (Perusahaan inti rakyat) sebanyak 37.248 KK yang terbesar di 5 (lima) kabupaten provinsi riau. PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Pekanbaru berdiri melalui hasil proses suatu konsolidasi wilayah perkembangan antara PTP, II, IV, dan V. PT Perkebunan Nusantara V yang selanjutnya disebut “Perusahaan”, pada awalnya merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) No. 10 tahun 1996 tanggal 14 Pebruari 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan. Pada awalnya merupakan konsolidasi proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, PTP IV dan PTP V di Provinsi Riau.

Anggaran Dasar Perusahaan diaktakan oleh Harun Kamil SH., Notaris di Jakarta dengan Akta No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-8333.HT.01.01TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 80 tanggal 4 Oktober 1996 serta Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 8565/1996.

Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan. Perubahan pada tahun 2014 sejalan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 72



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Tahun 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III yang mengalihkan 90% saham PTPN V dari milik Negara menjadi milik PTPN III. Perubahan struktur saham ini merubah status Perusahaan dari BUMN menjadi Anak Perusahaan Holding BUMN Perkebunan dengan PTPN III sebagai *Champion*.

Perubahan Anggaran dasar terakhir dituangkan dengan Akta No. 12 tanggal 25 Juli 2019 dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, SH. M.Kn. Notaris di Jakarta Selatan. Dan telah mendapat pengesahan dari Menkumham RI melalui Surat Nomor: AHU-0056202.AH.01.02. Tahun 2019 tanggal 23 Agustus 2019.

Perusahaan per November 2019 memiliki kebun inti sawit dengan total luas areal tanaman seluas 78.340,09 Ha dengan komposisi TM seluas 57.419,60 ha, TBM seluas 17.540,09 ha, TB/TU/TK seluas 2.736, areal bibit seluas 127,40 ha dan areal non produktif seluas 517 ha. Perusahaan juga memiliki kebun inti karet dengan total luas areal 8.184 ha dengan komposisi TM seluas 5.215 ha, TBM seluas 2.898 ha, TB/TU/TK seluas 68 ha dan bibit seluas 3 ha.

Untuk mengolah komoditi kelapa sawit, Perusahaan memiliki 12 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan total kapasitas olah terpasang sebesar 570 ton TBS per jam dengan hasil olahan berupa minyak sawit dan inti sawit. Kemudian untuk mengolah lanjut komoditi inti sawit, Perusahaan memiliki 1 unit Pabrik Palm Kernel Oil dengan kapasitas terpasang sebesar 400 ton inti sawit/hari dengan hasil olahan berupa *Palm Kernel Oil* (PKO) dan *Palm Kernel Meal* (PKM).

Pengelolaan areal tanaman saat ini memasuki peralihan dari siklus tanaman pertama (Gen-1) menuju siklus tanaman kedua (Gen-2). Siklus pertama dimulai



pada era tahun 1980-an melalui proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, IV dan V di Provinsi Riau. Peralihan dari Gen-1 menuju Gen-2 telah dimulai sejak tahun 2003 yang ditandai dengan *replanting* areal-areal tanaman usia tua/tua renta yang sudah menurun nilai ekonomis produksinya. Fase peralihan Gen-1 ke Gen-2 ini diperkirakan tuntas pada tahun 2017. Pada saat itulah, seluruh tanaman Perusahaan merupakan tanaman Gen-2 yang diharapkan lebih produktif dibandingkan Gen-1, sebagai buah dari inovasi berlanjut di bidang budidaya tanaman.

4.2 Visi dan Misi PTPN V Kota Pekanbaru

4.2.1 Visi

Menciptakan perusahaan yang tangguh, berbudaya industry dan menempatkan diri sebagai agroindustri yang bermitra dengan petani dalam suatu kegiatan agribisnis, sehingga mampu mengembangkan diri dan unggul dalam persaingan global.

4.2.2 Misi

Mengelola usaha perkembangan dengan budidaya kelapa sawit, karet dan kakao serta mengelola hasil dengan menggunakan teknologi yang selalu mengikuti perkembangan industri berwawasan lingkungan memiliki daya saing yang kuat dan meningkatkan kemitraan dengan petani peserta dan menggalang kemitraan strategis lainnya guna kelangsungan usaha sehingga menjadi perusahaan terbaik dalam bisnis perkebunan.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

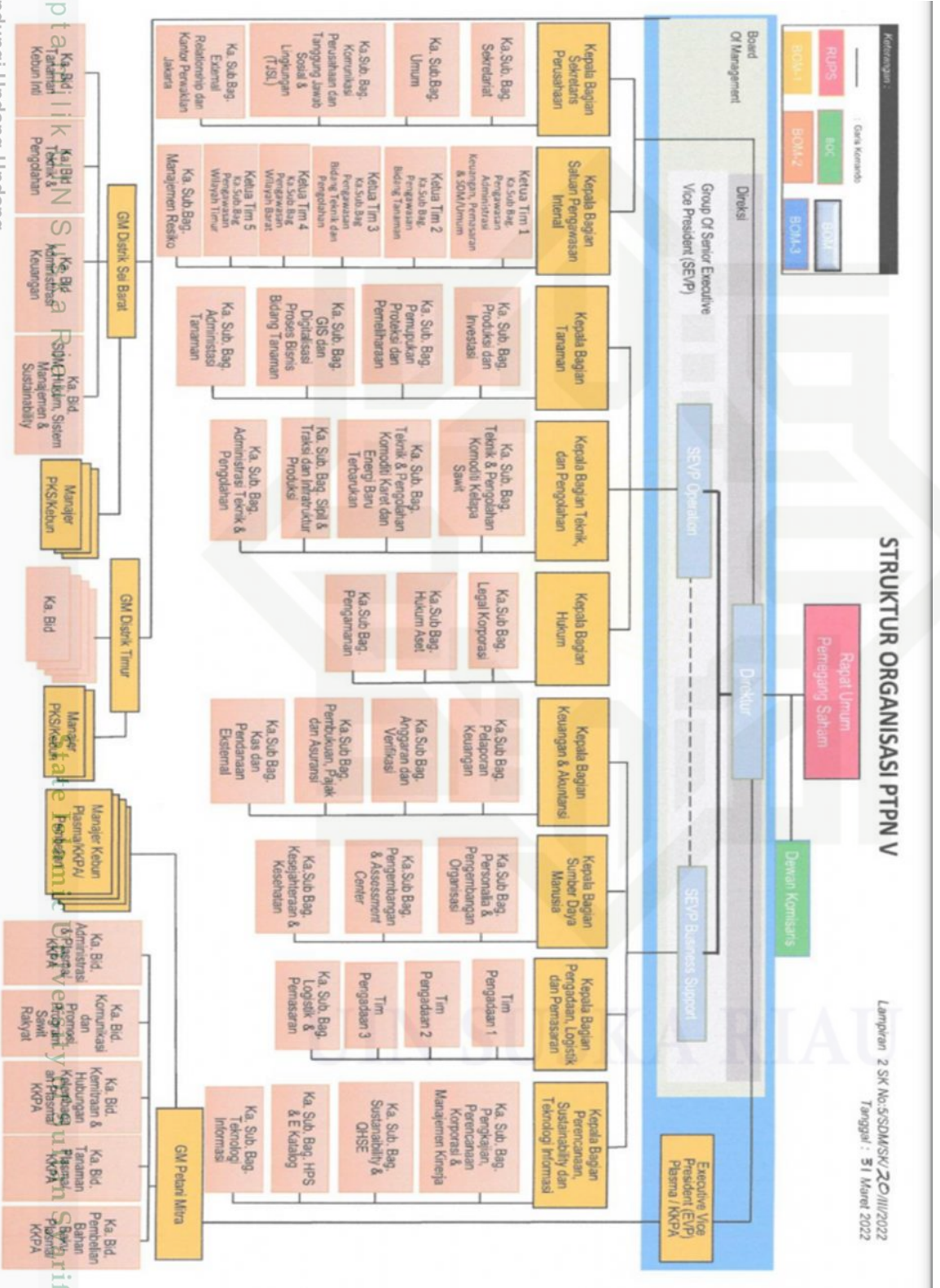
4.3 Tujuan PTPN V Kota Pekanbaru

Sebagaimana disebutkan dalam anggaran dasar, tujuan perusahaan adalah turut melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pengembangan nasional pada umumnya, khususnya di sub sector pertanian dalam arti seluas-luasnya dengan tujuan memupuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat berazaskan:

1. Mempertahankan dan meningkatkan sumbangan bidang perkebunan bagi pendapatan nasional melalui upaya peningkatan produksi dan pemasaran dari berbagai jenis komoditi perkebunan untuk kepentingan konsumsi dalam negeri maupun ekspor, sekaligus meningkatkan ekspor non migas.
2. Memperluas lapangan kerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya serta meningkatkan tariff hidup petani dan karyawan pada khususnya.
3. Memelihara kelestarian sumber daya alam dan lingkungan.

Struktur Organisasi PTPN V Kota Pekanbaru

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTPN V Kota Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

4.5 Logo PTPN V Kota Pekanbaru

Gambar 4.2 Logo PTPN V



Seperti yang terlihat diatas. Maka secara garis besar makna logo PT Perkebunan Nusantara V, yaitu:

1. Tulisan logo (logo type) „ptpn 5“ yang ditaruh simetris tepat di bawah logo mark melambangkan pohon sawit yang berakar dari perkebunan PTPN V serta pemilihan huruf non capital memperlihatkan keterbukaan perusahaan untuk tumbuh dan berkembang bersama mitra.
2. Warna kuning-orange personifikasi “core bussine” yaitu berupa minyak mentah kelapa sawit (CPO), identitas Provinsi Riau, dan etos kerja insan perseroan yang mengoperasikan perusahaan.
3. Warna hijau juga merupakan personifikasi „core production“ yaitu perkebunan ramah lingkungan.
4. Warna biru memberikan arti perusahaan yang siap bersaing secara global dan menjadi wadah bagi semua elemen penting perusahaan. Selain visi dan misi perusahaan tentunya juga mengusung nilainilai perusahaan yang menjadi motivasi bagi seluruh anggota internal perusahaan. Selain itu perusahaan mengelola bisnis secara transparan.

4.6 Sistem dan Tata Nilai Perusahaan

1. Falsafah

“Setiap insan PTPN V (Persero) meyakini bahwa kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas akan bermakna bagi perusahaan, mitra kerja, masyarakat, dan lingkungan, untuk mencapai kinerja unggul”

2. Motto

“Journey to excellence” (menuju keunggulan)

3. Corporate Culture

“SINERGI, INTEGRITAS, PROFESIONAL” (SIPro)

4. Kompetensi Inti

Mengelola Kebun inti, Plasma dan Kemitraan dalam pemenuhan bahan baku untuk menghasilkan produk yang berkelanjutan dan sesuai harapan besar.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Kompetensi, pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja karyawan Pada PTPN V Kota Pekanbaru” maka dapat di tarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,413 atau 41,3%, sehingga apabila Perusahaan melakukan kompetensi terhadap perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 41,3%
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan (X2) kinerja karyawan dengan koefisien 0,457 atau 45,7%, sehingga apabila perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 45,7%
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) nilai R square sebesar 0,645 atau 64,5%, bahwa hal ini menunjukkan variable Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan secara menyeluruh memberikan sebuah pengaruh sebesar 64,5% dan dinyatakan kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan 35,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti secara simultan Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan memiliki pengaruh



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

yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN V Kota Pekanbaru. Artinya semakin baik Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan berikut ini peneliti mengajukan saran yang diharapkan akan bermanfaat untuk pihak manapun sebagai berikut:

1. Dari penelitian yang dilakukan maka terhadap perusahaan diharapkan mempertahankan dan meningkatkan semua variabel yang telah diteliti karena semua variabel memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dari penelitian yang dilakukan maka terhadap perusahaan diharapkan meningkatkan pelatihan dan pengembangan karena dari hasil penelitian, pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh paling besar dari pada variabel lainnya,
3. Dari penelitian yang dilakukan maka terhadap peneliti selanjutnya, agar lebih menguji atau menambah variabel lain dari sisa 35,5% pada penelitian ini yang tidak di uji.



DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, A., & Sugiyanto, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Al-Qur'an surat Al-Qasas Ayat 14
- Al-Qur'an surat Al-Qasas Ayat 77
- Al-Qur'an surat At-Taubah Ayat 105
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Asmini, A., Alam, A. R. N., & Putri, A. 2022. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 17–24.
- Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1161-1174.
- Bangun, Wilson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Dewi Untari, Wendy Muliadi. (2019). “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di TKQ Al Ukhuwwah Bandung.” *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi* 9(1):39. doi: 10.24036/011043530.
- Emron Edision Dkk (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fitriana, H. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 112-115.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Undip.
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27-34.

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



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

- Handayani, Yeni, 2016. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja di Badan Pertahanan Nasional. Skripsi. Jakarta. Universitas Satya Negara Indonesia.
- Hanum, Q., Ali, S., & Fadlillah, A. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Jakarta Utara. *INKUBIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 110-122.
- Hutapea, Parulin, MBA dan Thoha, Dr. Nuriana, MBA. 2018. Kompetensi Plus. Jakarta : PT. Gramedia
- Islami, N., & Dwirianto, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten PELALAWAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Syariah dan Teknologi*, 2(3), 243-255.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-7). Depok: Rajawali Pers, 2022
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, B., Hartono, S., Kosasih, K., Putra, S. A., Yuliyanti, E., Arianty, D., ... & Rezeki, F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Repository Alungcipta*, 1(1).
- Mangkunegara, A. P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Moeheriono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill Education.



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

- Putra, I. C., & Yusri, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Lpp Rri Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad*, 16(1), 68-88.
- Rachmadi, A., & Taufiq, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Wimarion Semarang. *Dharma Ekonomi*, 29(2), 60-76.
- Rachmadi, A., & Taufiq, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Wimarion Semarang. *Dharma Ekonomi*, 29(2), 60-76.
- Rahinnaya, R., & Perdhana, M. S. (2016). *Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, kompensasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Pos Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Rezki, D., Kalla, R., & Alam, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Taspem Makassar. *YUME: Journal of Management*, 3(1).
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). umsu press.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *urnalllmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaefi, S. (2017). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 8-21.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Tagala, M. (2018). *Psikologi industri dan organisasi / Mustadin Tagala*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Optimal*, 18(2), 94-104.

Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Penelitian pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Kediri)* (Vol. 12). Brawijaya University.

Van Oosten, E. B., McBride-Walker, S. M., & Taylor, S. N. (2019). *Investing in what matters: The impact of emotional and social competency development and executive coaching on leader outcomes. Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 71(4), 249.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (kelima)*. rajawali pers

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Cetakan ke-10. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat.

Yani, Yanyan Mochamad. 2017. *Politik Luar Negeri*. Bandung: Pustaka UNPAD.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

Seluruh karyawan PTPN V Kota Pekanbaru yang saya hormati,

Nama saya Zikri Amrullah, mahasiswa program studi S1 Manajemen pada Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini sedang mengumpulkan data untuk menyelesaikan skripsi. Saya melakukan penelitian skripsi saya tentang **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN V Kota Pekanbaru”**. Tujuan riset saya adalah untuk menyelidiki pengaruh dari setiap variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam kuesioner ini.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom kuesioner.

No	Kriteria	Skor	Interval
1	Sangat Setuju (SS)	5	80% - 100%
2	Setuju (S)	4	60% - 79, 99%
3	Cukup Setuju (CS)	3	40% - 59, 99%
4	Tidak Setuju (TS)	2	20% - 39, 99%
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	<20%

3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan jawaban dari Bapak/Ibu, dan dimohon untuk memberi jawaban yang sebenarnya.
4. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyertakan kuesioner ini. ’
5. Terima Kasih atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu.



A. Identitas Responden

Isilah bagian ini dengan baik dan benar.

1. Nama Responden: _____ (Boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur (tahun) : _____
4. Pendidikan terakhir : SMA/Sederajat D3 S1 S2 S3
 Lainnya
5. Lama Bekerja : ≤ 1 Tahun 1-5 Tahun 6-10 Tahun
 ≥ 10 Tahun

B. Variabel Penelitian

1. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya selalu memastikan hasil kerja saya harus berkualitas tinggi sebelum saya menyerahkannya.					
2	Saya sering menemukan cara baru untuk meningkatkan kuantitas dari hasil kerja saya.					
3	Saya jarang merasa kekurangan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
4	Saya sering membuat jadwal harian untuk menyelesaikan tugas-tugas saya yang diberikan oleh Perusahaan.					
5	Saya sering menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sebelum tenggat waktu.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya jarang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas teknis yang diberikan kepada saya.					
2	Saya mampu mengatasi hambatan dan tantangan yang muncul dalam pekerjaan saya.					
3	Saya merasa kemampuan teknis saya selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan terbaru di bidang saya.					
4	Saya mampu belajar keterampilan baru yang diperlukan untuk pekerjaan saya.					
5	Saya dapat memahami semua peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan saya					

3. Pelatihan dan Pengembangan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya mengikuti seminar, workshop, atau pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan saya.					
2	Pelatih/instruktur memiliki sebuah pengetahuan dan keterampilan yang memadai.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Metode pelatihan dan pengembangan membantu meningkatkan kinerja saya di tempat kerja.				
4	Pelatihan yang saya ikuti dapat berkontribusi pada pengembangan kompetensi saya secara keseluruhan.				
5	Materi yang disampaikan dalam pelatihan dan pengembangan mudah dipahami dan relevan dengan pekerjaan saya.				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Lampiran 2 :

1. Kompetensi (X1)

Correlations						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	1	.446**	.518**	.441**	.406**	.703**
X1.2	.446**	1	.432**	.588**	.472**	.751**
X1.3	.518**	.432**	1	.538**	.542**	.772**
X1.4	.441**	.588**	.538**	1	.685**	.844**
X1.5	.406**	.472**	.542**	.685**	1	.818**
X1	.703**	.751**	.772**	.844**	.818**	1

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

2. Pelatihan dan Pengembangan (X2)

Correlations						
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	1	.586**	.613**	.519**	.542**	.816**
X2.2	.586**	1	.649**	.471**	.427**	.768**
X2.3	.613**	.649**	1	.642**	.560**	.858**
X2.4	.519**	.471**	.642**	1	.590**	.796**
X2.5	.542**	.427**	.560**	.590**	1	.786**
X2	.816**	.768**	.858**	.796**	.786**	1

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

3. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations						
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	1	.611**	.593**	.540**	.570**	.818**
Y2	.611**	1	.677**	.582**	.592**	.856**
Y3	.593**	.677**	1	.617**	.507**	.835**
Y4	.540**	.582**	.617**	1	.388**	.766**
Y5	.570**	.592**	.507**	.388**	1	.769**
Y	.818**	.856**	.835**	.766**	.769**	1

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

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

2. Dilarang 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.

Lampiran 3 :

10. Kompetensi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.837	5

11. Pelatihan dan Pengembangan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.863	5

12. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.866	5

Lampiran 4 :

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39970541
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.050
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	2.845			1.234	
	X1	.413	.095	.393	4.329	.000	.445	2.245
	X2	.457	.089	.466	5.141	.000	.445	2.245

a. Dependent Variabel: Y

3. Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.475	.781		4.449	.000
	X1	-.093	.060	-.229	-1.542	.126
	X2	.003	.056	.007	.049	.961

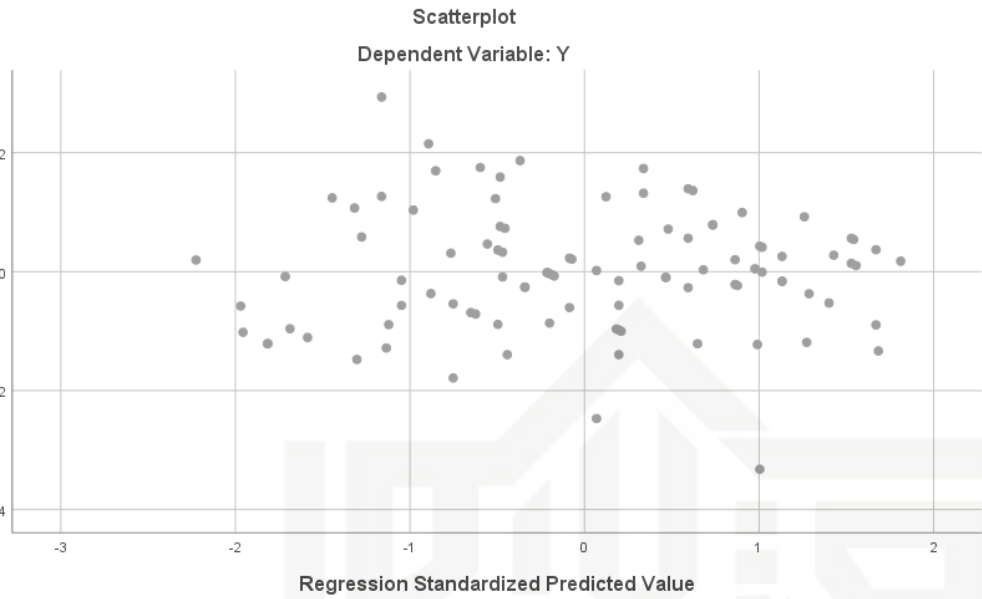
a. Dependent Variabel: ABS_RES

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.645	.637	2.424	1.801

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variabel: Y

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Lampiran 5 :

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.845	1.234		2.306	.023
X1	.413	.095	.393	4.329	.000
X2	.457	.089	.466	5.141	.000

a. Dependent Variabel: Y

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



Lampiran 6 :

1. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.845	1.234		2.306	.023
	X1	.413	.095	.393	4.329	.000
	X2	.457	.089	.466	5.141	.000

a. Dependent Variabel: Y

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1033.610	2	516.805	87.932	.000 ^b
	Residual	570.100	97	5.877		
	Total	1603.710	99			

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.637	2.42432

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variabel: Y

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



BIOGRAFI PENULIS

Zikri Amrullah, Lahir di Kijang, 11 Maret 2002. Anak dari pasangan bapak Ahmad Sanuri dan Ibu Nurhayati merupakan anak 2 dari 3 bersaudara. Beralamat di Jl Kampung Lengkuas, Perumahan Bukit Lengkuas RT 002 RW 002, Kelurahan Kijang Kota, Kecamatan Bintan Timur, Kota Kijang, Kepulauan Riau. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan pertama di SD Negeri 001 Bintan Timur lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 001 Bintan Timur dan lulus pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan Pendidikan di SMAN 1 Bintan Timur dan lulus pada tahun 2020. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Strata-1 pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020 dan menamatkan pada tahun 2024. Pada tanggal 14 Juni 2024 penulis menyelesaikan skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) program studi S1 Manajemen dengan judul skripsi “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN V Kota Pekanbaru”. Berkat rahmat Allah SWT penulis dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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