



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PADA
PT. INDRILLCO BAKTI, DURI RIAU”**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

MEZA LOLITA
12070126616



UIN SUSKA RIAU

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



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Meza Lolita
 Nim : 12070126616
 Program Studi : S1 Manajemen
 Konsentrasi : SDM
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Semester : IX (Sembilan)
 Judul : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau

DISETUJUI OLEH:
DOSEN PEMBIMBING

Sahwitri Triandani, S.E, M.Si.
NIP. 19820806 200604 2 002

Mengetahui

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

KETUA PRODI

Manajemen



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

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

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

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



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Meza Lolita
 Nim : 12070126616
 Program Studi : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau
 Tanggal Ujian : 04 Oktober 2024

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Hariza Hasyim., S.E. M.Si.
 NIP. 19760910 200901 2 003

Sekretaris

Saipul Al Sukri, S.E. M.Si.
 NIP. 19860108 201903 1 007

Penguji 1

Zulhaida, S.E., M.M.
 NIP. 19741204 201411 2 001

Penguji 2

Meri Sandora, S.E., M.M.
 NIK. 19790505 200710 2 001

- Hak Cipta Ilmiah Universitas Uin-Suska Riau
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - 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 : Meza Lolita

NIM : 12070126616

Tempat/Tgl. Lahir : Duri, 13 Maret 2002.

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen SI

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

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Indrilco Bakti, Duri Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 23-Oktober-2024
Yang membuat pernyataan



NIM : 12070126616

* 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 PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PADA PT. INDRILCO BAKTI, DURI RIAU

MEZA LOLITA
NIM. 12070126616

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian lapangan pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau yang berjumlah 110 karyawan. Dengan Menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan Program SPSS 29. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau. Sementara itu R square sebesar 0,641. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pengalaman kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 64% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja

ABSTRAK

THE INFLUENCE OF EDUCATION AND TRAINING (DIKLAT) AND WORK EXPERIENCE ON THE WORK PRODUCTIVITY OF FIELD SECTION EMPLOYEES AT PT. INDRILLCO BAKTI, DURI RIAU

MEZA LOLITA
NIM. 12070126616

The purpose of this study was to determine the effect of education and training (diklat) and work experience on the work productivity of field employees at PT. Indrillco Bakti, Duri Riau. Data collection techniques used questionnaires and interviews. The population in this study were all field employees at PT. Indrillco Bakti, Duri Riau, totaling 110 employees. Using the Saturated Sampling technique. The data analysis method used was the multiple linear regression method and using the SPSS 29 Program. Based on the results of the study, it was shown that partially the variables of education and training (diklat) and work experience had a significant effect on the work productivity of field employees at PT. Indrillco Bakti, Duri Riau. Meanwhile, the R square was 0.641. This shows that the variables of education and training (diklat) and work experience as a whole have an effect of 64% on work productivity, while the remaining 36% is influenced by other variables not examined in this study..

Keywords : *Education and Training (Training), Work Experience and Work Productivity*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan *Alhamdulillahirabbil'alamin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat serta karunia Nya sehingga penulis dapat melewati masa perkuliahan dari awal sampai akhir. *Allahumma sholli'ala sayyidina Muhammad wa'ala ali sayyidina Muhammad*, yang tidak lupa penulis haturkan juga untuk Rasul Allah, Nabi Muhammad SAW. Dengan kekuatan dan kecukupan yang Allah SWT berikan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau”**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Armen dan Ibunda Mardiana. Terimakasih yang tak terhingga untuk segala do'a yang tidak pernah berhenti dan kasih sayang yang selalu membangkitkan harapan penulis. Semoga ayah dan ibu selalu bahagia dan berada dalam lindungan serta naungan Allah SWT. Untuk Adekku Hidayat Tulakmal, Adekku M. Dava Ardian, Adekku Raisha Oktariana. Terimakasih telah memberikan dukungan, bantuan, dan hiburan yang luar biasa kepada penulis.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

Dalam penulisan skripsi ini tanpa adanya doa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, penulisan ini tidak akan terwujud. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si selaku pembimbing proposal dan skripsi yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Ermansyah, S.E., M.M. selaku penasehat akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang senantiasa memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis.
7. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim khususnya Jurusan Manajemen S1. Terimakasih atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

8. Manager & HRD yaitu Bapak Ridwan Mooduto Dan Bapak Rudi Hartono PT. Indrillco Bakti, Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Sahabat seperjuangan dalam meraih gelar SE, Afridayani, Fitria Nurhakiki, Novianti, Yuli Saputri dan Rahma Lia Audina yang selalu memberikan support yang tak terhingga. terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.
10. Teman-teman Manajemen Lokal H 2020 dan Manajemen Sumber Daya Manusia Lokal C 2020 terima kasih atas motivasi, dukungan, kritik dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Juli 2024

Penulis

MEZA LOLITA
NIM. 12070126616



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Rencana dan Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1 Pengertian Sumber Manajemen Manusia	15
2.1.2 Fungsi Sumber Manajemen Manusia	16
2.1.3 Tujuan Sumber Manajemen Manusia	18
2.2 Produktivitas Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	19
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	20
2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja	24
2.3 Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)	25
2.3.1 Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat).....	25
2.3.2 Prinsip-Prinsip Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)	26
2.3.3 Tujuan Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat).....	27
2.3.4 Faktor-Faktor Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat).....	28
2.3.5 Indikator Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)	29
2.4 Pengalaman Kerja.....	30
2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	31
2.4.3 Pengukuran Pengalaman Kerja.....	32
2.4.5 Indikator Pengalaman Kerja Pengaruh Antar Variabel	33
2.5 Pandangan Islam.....	33
2.5.1 Pandangan Islam Mengenai Produktivitas Kerja.....	33
2.5.2 Pandangan Islam Mengenai Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)	35
2.5.3 Pandangan Islam Mengenai Pengalaman Kerja	37
2.6 Penelitian Terdahulu.....	38
2.7 Pengaruh Antar Variabel Dan Hipotesis Penelitian	41
2.7.1 Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Produktivitas Kerja	41
2.7.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	41
2.7.3 Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	42
2.8 Kerangka Pemikiran	43
2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Lokasi Penelitian	47
3.2 Populasi Dan Sampel.....	47
3.3 Jenis Dan Sumber Data.....	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data	49
3.5 Teknik Analisa.....	49
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	51
3.7 Uji Asumsi Klasik	52
3.8 Persamaan Regresi Linear Berganda.....	54
3.9 Pengujian Hipotesis	55



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	57
4.1	Sejarah Berdirinya Perusahaan	57
4.2	VISI & MISI	58
4.3	Struktur Organisasi	58
4.4	Uraian Tugas PT. Indrillco Bakti, Duri Riau	60
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	75
5.1	Deskripsi Karakteristik Responden	75
5.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
5.1.2	Responden Berdasarkan Umur	76
5.1.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	76
5.1.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	77
5.2	Analisis Deskriptif Responden	77
5.3	Rekapitulasi Jawaban Responden.....	78
5.3.1	Variabel Produktifitas Kerja (Y)	78
5.3.2	Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1)	79
5.3.3	Variabel Pengalaman Kerja (X2)	81
5.4	Uji Kualitas.....	82
5.4.1	Uji Validitas.....	83
5.4.2	Uji Reliabilitas.....	84
5.5	Uji Asumsi Klasik	85
5.5.1	Uji Normalitas	85
5.5.2	Uji Multikolinearitas	88
5.5.3	Uji Heteroskedastisitas	89
5.5.4	Uji Autokorelasi	90
5.6	Analisis Regresi Linear Berganda	90
5.7	Uji Hipotesis	93
5.7.1	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	93
5.7.2	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)	94
5.7.3	Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	96
5.8	Pembahasan dan Hasil Penelitian	98

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.8.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Produktifitas Kerja.....	98
5.8.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja	99
5.8.3 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja ...	100
BAB VI PENUTUP	102
6.1 Kesimpulan	102
6.2 Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

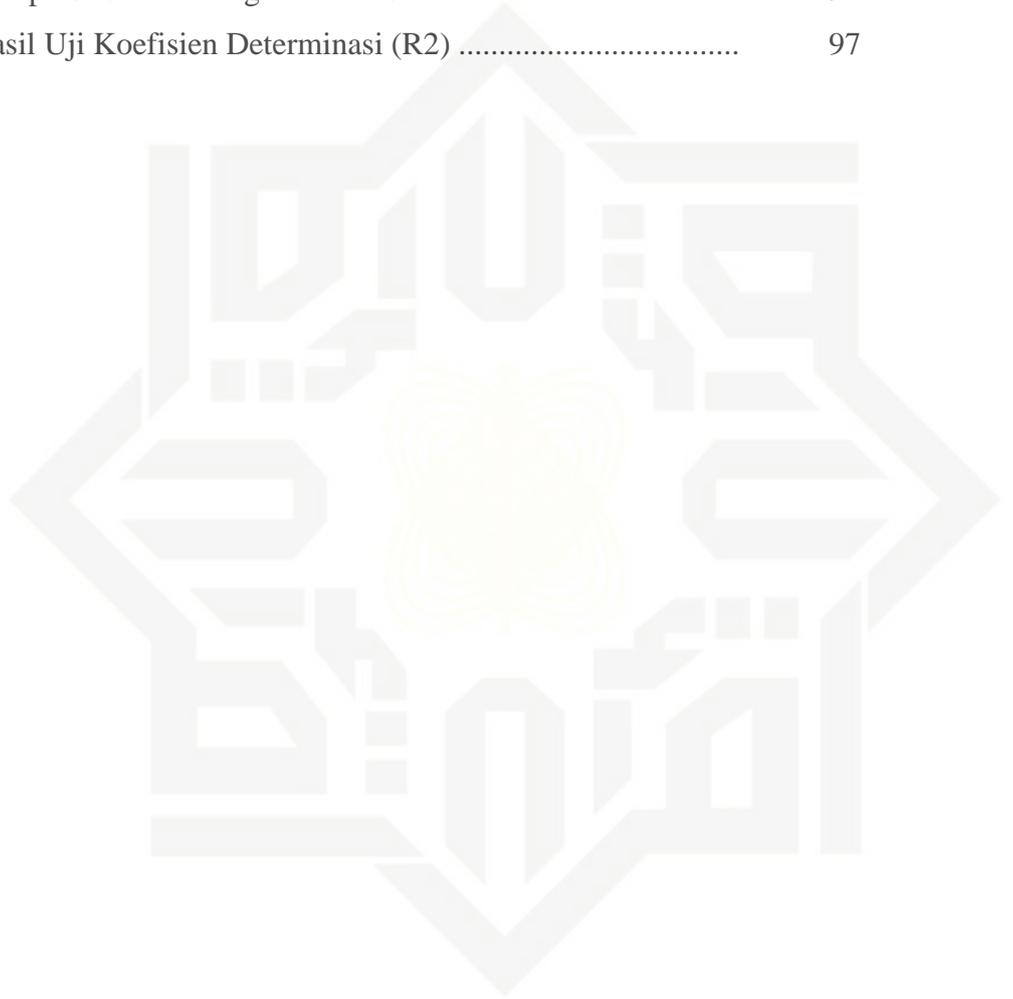
Tabel 1.1	Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indrillco Bakti, Duri Riau Periode 2019-2023	3
Tabel 1.2	Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Lapangan PT. Indrillco Bakti, Duri Riau Periode 2019-2023.....	4
Tabel 1.3	Data Target dan Realisasi Pengeboran Sumur pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau Bagian Lapangan Periode 2019-2023	6
Table 1.4	Data Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau Tahun 2024.	7
Table 1.5	Data Jumlah Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau Tahun 2024.....	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	38
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel	45
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kuesioner	50
Tabel 3.2	Interval Koefisien	56
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Umur	76
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	77
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktifitas Kerja (Y)	78
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1).....	79
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X2)	81
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas	84
Tabel 5.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	85
Tabel 5.10	Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov	87
Tabel 5.11	Hasil Uji Multikolinieritas	88

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 5.12	Uji Glejser.....	89
Tabel 5.13	Hasil Uji Autokorelasi	90
Tabel 5.14	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	92
Tabel 5.15	Hasil Hipotesis Uji Simultan (F)	94
Tabel 5.16	Hasil Hipotesis Uji Parsial (T)	95
Tabel 5.17	Interprestasi Perhitungan Korelasi	97
Tabel 5.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	97



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indrillco Bakti, Duri	59
Gambar 5.1 Histogram	86
Gambar 5.2 P-P Plot of regression standardized residual	86



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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

Dalam sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Karena kunci sukses sebuah perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Menurut Nurjannah (2022) faktor manusia juga merupakan faktor terpenting, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku, perasaan, akal dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan. Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumberdaya manusia adalah produktivitas kerja.

Menurut Abdillah (2021) produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara (output) dengan masukan (input). Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri dalam menghasilkan barang atau jasa.

Dengan perencanaan sumber daya manusia yang matang, maka produktivitas tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan. Salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia



adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pengalaman kerja. Dengan demikian, setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berhubungan langsung dengan kepentingan organisasi.

Menurut Nikmatuzaroh (2019) mengidentifikasi pendidikan pelatihan (diklat) adalah suatu acara meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Upaya untuk memaksimalkan kualitas sumber daya manusia dapat dimulai dari pemilihan tenaga kerja yang berpengalaman dengan tingkat pendidikan yang sesuai dalam bekerja, menurut Situmeang (2017) Pengalaman kerja merupakan modal dari karyawan itu sendiri terdiri dari suatu kemampuan yang di dapat dari suatu proses pembentukan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya. Penjabaran fungsi pengembangan tenaga kerja, dan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus memperhatikan pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pengalaman kerja dengan sebaik-baiknya, dengan adanya SDM yang baik maka akan terciptalah produktivitas kerja yang tinggi.

Perusahaan Indrillco Bakti merupakan perusahaan Perseroan Terbatas (PT). Perusahaan ini didirikan pada tahun 1985. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang ada di Provinsi Riau tepatnya di Jalan Lintas Duri – Dumai km. 7 Kulim - Duri, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis. Perusahaan ini beroperasi di bidang *Workover*, pengeboran minyak dan gas bumi, sewa dan perdagangan dan juga perawatan *rig*. PT. Indrillco Bakti telah melakukan banyak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



kegiatan pengeboran di lebih dari 500 sumur pada tahun 1990. Yang mana untuk mendapatkan hasil yang bagus PT ini harus mempunyai karyawan-karyawan yang memiliki keahlian ataupun menguasai ilmu pengeboran maupun perminyakan. Dalam kerjasama untuk pengerjaan proyek, PT Indrillco Bakti bekerjasama dengan PT. Pertamina Persero Indonesia.

Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan didalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standart mutu untuk mengukur keberhasilan kerja. Namun kualitas kerja beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standart mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan penilaian terhadap kinerja yang dihasilkan menjadi menurun.

Adapun data penilaian kinerja karyawan pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau dalam 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indrillco Bakti, Duri Riau Periode 2019-2023

Jumlah		Kinerja Karyawan							
Tahun	Jumlah karyawan	Sangat Baik (9-10)		Baik (7-8)		Cukup baik (5-6)		Tidak baik (0-4)	
		2019	125	70	56%	40	32%	15	12%
2020	100	68	68%	22	22%	10	10%	0	0%
2021	130	75	58%	40	31%	15	12%	0	0%
2022	144	80	56%	50	35%	14	10%	0	0%
2023	150	85	57%	50	33%	15	10%	0	0%

Sumber : PT. Indrillco Bakti, Duri Riau, 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Tabel di atas menunjukkan bahwa adanya penilaian kinerja karyawan pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau mengalami fluktuasi baik pada grade A (sangat baik), grade B (baik), grade C (cukup baik), maupun grade D (tidak baik). Pada Grade A (sangat baik) tahun 2020 tingkat penilaian kinerja menurun sebanyak 2 karyawan, pada tahun 2021 meningkat sebanyak 7 karyawan, pada tahun 2022 meningkat sebanyak 5 karyawan dan pada tahun 2023 meningkat sebanyak 5 karyawan. Sementara pada Grade B (baik) tahun 2020 tingkat penilaian kinerja menurun sebanyak 18 karyawan, pada tahun 2021 meningkat sebanyak 18 karyawan, pada tahun 2022 meningkat sebanyak 10 karyawan dan pada tahun 2023 tidak ada perubahan. Pada Grade C (cukup) tahun 2020 tingkat penilaian kinerja menurun sebanyak 5 karyawan, pada tahun 2021 meningkat sebanyak 5 karyawan, pada tahun 2022 menurun sebanyak 1 karyawan dan pada tahun 2023 meningkat sebanyak 1 karyawan. Artinya terjadi penurunan kinerja dimana pada tahun 2023 penilaian kinerja pada Grade C (cukup baik) meningkat. Dari uraian di atas dapat diidentifikasi bahwa kinerja karyawan pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau nilai yang telah ditetapkan perusahaan, belum menunjukkan kinerja yang baik dan optimal.

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Lapangan PT. Indrillco Bakti, Duri Riau Periode 2019-2023

Jumlah		Kinerja Karyawan							
Tahun	Jumlah karyawan	Sangat Baik (9-10)		Baik (7-8)		Cukup baik (5-6)		Tidak baik (0-4)	
		2019	85	40	47%	38	45%	7	8%
2020	70	45	64%	18	26%	7	10%	0	0%
2021	90	50	56%	31	34%	9	10%	0	0%
2022	100	55	55%	35	35%	10	10%	0	0%
2023	105	56	53%	38	36%	11	10%	0	0%

Sumber : PT. Indrillco Bakti, Duri Riau, 2024

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



Tabel di atas menunjukkan bahwa adanya penilaian kinerja karyawan bagian lapangan pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau mengalami fluktuasi baik pada grade A (sangat baik), grade B (baik), grade C (cukup baik), maupun grade D (tidak baik). Pada Grade A (sangat baik) tahun 2020 tingkat penilaian kinerja meningkat sebanyak 5 karyawan, pada tahun 2021 meningkat sebanyak 5 karyawan, pada tahun 2022 meningkat sebanyak 5 karyawan dan pada tahun 2023 meningkat sebanyak 1 karyawan. Sementara pada Grade B (baik) tahun 2020 tingkat penilaian kinerja menurun sebanyak 20 karyawan, pada tahun 2021 meningkat sebanyak 13 karyawan, pada tahun 2022 meningkat sebanyak 4 karyawan dan pada tahun 2023 meningkat sebanyak 3 karyawan. Pada Grade C (cukup) tahun 2020 tingkat penilaian kinerja tetap, pada tahun 2021 meningkat sebanyak 2 karyawan, pada tahun 2022 meningkat sebanyak 1 karyawan dan pada tahun 2023 meningkat sebanyak 1 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Indrillco Bakti terdapat fenomena mengenai turunya kinerja karyawan pada tahun 2020-2023 dikarenakan kurangnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Adapun sistem penilaian kinerja karyawan yang berlaku di PT. Indrillco Bakti, Duri Riau dilakukan secara langsung oleh pimpinan sesuai dengan prosedur Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yaitu dengan mengukur kedisiplinan, hubungan kerja, tanggung jawab, dan sikap terhadap pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Adapun target dan realisasi pengeboran sumur pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau dalam 5 tahun terakhir dapat dilihat dari table 1.3 berikut ini :

Table 1.3 Data Target dan Realisasi Pengeboran Sumur pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau Bagian Lapangan Periode 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Target (Sumur)	Realisasi Kerja (Sumur)	Persentase (%)	Produktivitas kerja (Orang)
2019	85	50	46	92%	54%
2020	70	50	42	84%	60%
2021	90	50	45	90%	50%
2022	100	50	48	96%	48%
2023	105	50	46	92%	44%

Sumber : PT. Indrillco Bakti, Duri Riau, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dilihat dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 realisasi kerja atau persentase pencapaian target pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau mengalami keadaan yang berfluktuatif dan dalam 3 tahun terakhir cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2019 pencapaian target yaitu dengan persentase 92%, tahun 2020 mengalami sedikit penurunan dengan persentase 84%, pada tahun 2021 pencapaian target mengalami sedikit peningkatan dengan persentase 90%, tahun 2022 kembali mengalami peningkatan dengan persentase 96% dan pada tahun 2023 pencapaian target site mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu dengan persentase 92%. Dari uraian diatas dapat diindikasikan bahwa produktifitas kerja karyawan pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau dilihat dari target-target yang telah ditetapkan perusahaan, belum menunjukkan produktivitas kerja yang baik dan optimal.

Penulis menitik beratkan penelitian ini pada karyawan bagian lapangan yang menentukan peranan perusahaan dalam kegiatan operasional perusahaan karena

Karyawan pada bagian inilah yang menentukan produktivitas kerja perusahaan tersebut. Karyawan pada bagian lapangan ini tugasnya melakukan pengeboran minyak bumi.

Table 1.4 Data Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau Tahun 2024

No	Nama Pelatihan	Tahun (Years)	Jumlah Peserta Pelatihan	Belum Mengikuti Pelatihan	Sudah Mengikuti Pelatihan Tahun Sebelumnya
1.	<i>SWP Awareness c/w Post Tests</i>	1	42 orang	20 orang	48 orang
2.	<i>SWP Specialized - SWA c/w Post Tests</i>	1	35 orang	35 orang	40 orang
3.	<i>SWP Specialized - Hazard Analysis c/w Post Tests</i>	2	55 orang	17 orang	38 orang
4.	<i>SWP Specialized - Permit To Work c/w Post Tests</i>	2	40 orang	28 orang	42 orang
5.	<i>SWP Specialized – Portable Gas Detection Standard c/w Post Tests</i>	2	32 orang	40 orang	48 orang
6.	<i>MSW Specialized – Excavation Standard/ Ground Anchor c/w Post Tests</i>	1	42 orang	18 orang	50 orang
7.	<i>SWP Specialized – Hot Work c/w Post Tests</i>	1	38 orang	30 orang	42 orang
8.	<i>SWP Specialized - Work AT Height Standard c/w Post Tests</i>	1	48 orang	22 orang	40 orang
9.	<i>SWP Specialized - IHE c/w Post Tests</i>	1	38 orang	27 orang	45 orang
10.	<i>SWP Specialized - Confined Space</i>	1	42 orang	33 orang	35 orang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama Pelatihan	Tahun (Years)	Jumlah Peserta Pelatihan	Belum Mengikuti Pelatihan	Sudah Mengikuti Pelatihan Tahun Sebelumnya
	<i>Entry Standard c/w Post Tests</i>				
11	<i>3 MSW Procedure (LBA for Leader BP/PTW/HA = STUM)</i>	1	44 orang	28 orang	38 orang
12	<i>BBS</i>	3	-	66 orang	44 orang
13	<i>Simops Standard</i>	1	25 orang	40 orang	45 orang
14	<i>Emergency Procedures = EM Training</i>	2	32 orang	28 orang	50 orang
15	<i>SCBA + H2S + Fire Training</i>	1	40 orang	28 orang	42 orang
16	<i>SWP L & R Lampiran Lc/w Post Tests</i>	1 or 2	33 orang	32 orang	45 orang
17	<i>DnC Lifting & Rigging c/w Post Tests</i>	1 or 2	58 orang	4 orang	48 orang
18	<i>HI-5 & HIP</i>	1	-	55 orang	55 orang
19	<i>Drop Training</i>	3	38 orang	30 orang	42 orang
20	<i>MVSP c/w Post Tests</i>	1	35 orang	27 orang	48 orang
21	<i>MVSP - HE c/w Post Tests</i>	1	50 orang	22 orang	38 orang
22	<i>DCC + CPMentary Drive</i>	1	35 orang	25 orang	50 orang
23	<i>PPE</i>	1	-	68 orang	42 orang
24	<i>SYLA - SWC</i>	1	-	72 orang	38 orang
25	<i>Hazard Communication + MSDS</i>	1	42 orang	30 orang	38 orang
26	<i>HES Orientasi (Safety Induction)</i>	1	45 orang	15 orang	50 orang

Sumber : PT. Indrillco Bakti, Duri Riau (2024)

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah tepat. Namun pelatihan yang maksimal belum diberikan kepada beberapa karyawan, Karena pekerjaan yang begitu banyak dan harus diselesaikan sehingga sebagian karyawan tidak dapat mengikuti program pelatihan dari perusahaan. Dan tidak semua karyawan diberikan pelatihan secara bergilir sesuai dengan bidangnya. Disamping itu juga, tingkat pendidikan karyawan tidak sesuai dengan kriteria standar kualifikasi untuk bekerja di PT. Indrillco Bakti, Duri Riau, sehingga memungkinkan para karyawan bekerja tidak optimal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering diklat yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan bekerja maksimal sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja.

Selain pendidikan dan pelatihan (diklat) salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan adalah seberapa berpengalaman seorang karyawan dalam pekerjaannya. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

Untuk dapat melihat data jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau, maka akan disajikan pada tabel 1.5 dibawah ini:

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

Dilihat dari data diatas jumlah pendidikan terakhir karyawan yang paling banyak adalah SMK/SMA sebanyak 98 orang karyawan, sedangkan DIII sebanyak 3 orang dan S1 sebanyak 9 orang. Dan yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan yaitu rendahnya pengalaman kerja karyawan, karyawan lapangan PT. Indrillco Bakti, Duri Riau Rata-rata memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun. Pada perusahaan tersebut Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini tentu akan mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riu dalam mencapai tujuan perusahaan. pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pengalaman kerja sangatlah penting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Karena produktivitas kerja seseorang dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Apabila diantara salah satu variabel tidak tepat pengorganisasiannya maka akan mempengaruhi hasil dari kerja itu sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau”***.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Lapangan pada PT.Indrillco Bakti, Duri 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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Lapangan pada PT.Indrillco Bakti, Duri Riau ?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Lapangan pada PT.Indrillco Bakti, Duri Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) secara parsial terhadap produktivitas kerja Karyawan Bagian Lapangan pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja Karyawan Bagian Lapangan pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini didapat dalam bangku kuliah untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata dan sebagai syarat menempuh Strat satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmi Sosial UIN SUKA RIAU.



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Bagi Perusahaan atau Lembaga

Dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan pemberian kinerja karyawan. Sehingga dimasa yang akan datang dapat menjadika PT. Indrillco Bakti, Duri Riau. Agar mampu bersaing dengan perusahaan atau lembaga lain.

3. Bagi Akademisi

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sebagai pembanding untuk penelitian sejenis lainnya yang bisa digunakan yang semestinya bagi rekan-rekan selanjutnya.

1.5 Rencana dan Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi tulisan, maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi ke dalam 6 (enam) bab yang terdiri atas:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang penulisan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan menguraikan teori-teori yang berisikan penjelasan masing-masing variabel. Bagian akhir

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, konsep operasional variable dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian yaitu lokasi/objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Bab ini berisikan penjelasan mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan, saran-saran serta daftar pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dapat memberikan pengertian yang jelas mengenai sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip definisi sumber daya manusia dari pakar manajemen yang merupakan batasan dari manajemen sumber daya manusia, yaitu:

Menurut Pratama (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nurjannah (2022) fungsi Manajemen SDM sebagai fungsi manajerial merupakan tugas dalam mengelola SDM secara efektif dan efisien agar diperoleh hasil yang memuaskan.

Adapun fungsi Manajemen SDM, yaitu :

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan merupakan bagian terpenting dalam perusahaan karena perencanaan berarti awal penentuan program untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu dimulai dari menyusun visi dan misi perusahaan serta mengatur karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Tugas dari perencanaan yaitu membuat target, membuat rencana kegiatan yang dibutuhkan untuk pencapaian target, mengatur urutan pelaksanaan, menyusun anggaran biaya, dan membuat Standar Operasional Pelayanan (SOP) mengenai pelaksanaan pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian yaitu membagi kegiatan besar menjadi kegiatan kecil dengan cara membagi setiap tugas agar bisa dikerjakan dengan mudah dan cepat. Untuk meraih tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, fungsi organisasi harus jelas pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan untuk melakukan pekerjaan karyawan masing-masing. Pembagian tugas dimaksud tergambar dalam struktur organisasi dengan uraian tugas masing-masing.

3. Penggerak (Actuating)

Dalam melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien yang telah direncanakan, tidak mungkin penggerak dilakukan oleh manajer itu sendiri. Maka dari itu, diperlukan adanya penggerak (actuating) dari manajer dengan cara mendelegasikan kepada bawahan yang diberikan tanggung jawab atau wewenang menurut job dan bidang tugas masing-masing.

4. Pengawasan (controlling)

Pengawasan adalah mengatur kegiatan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai yang telah direncanakan, disamping itu pengawasan berfungsi untuk mengendalikan dan mencari jalan keluar sebuah permasalahan apabila dalam pelaksanaan kegiatan terjadi hambatan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nurjannah (2022) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer dalam mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.2 Produktivitas kerja

2.2.1 Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas memiliki makna sebagai kesejahteraan nasional. Kesejahteraan itu adalah kekuatan yang mampu menghasilkan jasa dan barang, serta berefek pada peningkatan standar hidup.

Berikut makna produktivitas menurut Sinungan Reza (2020).

- 1) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- 2) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah rasio dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (input).
- 3) Produktivitas adalah interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Menurut Perdana (2019) Produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Produktivitas adalah perbandingan kerja antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan

Menurut Abdillah (2021) produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara (output) dengan masukan (input).

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

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri dalam menghasilkan barang atau jasa.

Menurut AHMAD ZIKRI (2019) Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang telah dikerjakan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja

Menurut Reza (2020), terdapat pula berbagai faktor yang memiliki pengaruh pada produktivitas kerja, diantaranya yaitu :

- 1) Sikap mental, berupa:
 - a) Disiplin kerja
 - b) Motivasi kerja
 - c) Etika kerja
- 2) Pendidikan

Seorang yang memiliki pendidikan yang baik akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama rasa pentingnya produktivitas. Pendidikan bias berarti pendidikan formal maupun nonformal. Tingginya kesadaran tentang pentingnya produktivitas dapat mendorong seorang karyawan melakukan tindakan produktif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Apabila karyawan semakin terampil, tentunya akan lebih mampu bekerja serta memakai fasilitas kerja dengan bagus. Karyawan akan lebih tampil apabila memiliki kemampuan dan pengalaman yang baik.

Menurut Rangkuti (2018) menjelaskan tujuan produktivitas adalah sebagai berikut:

- 1). Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2). Sebagai keputusan penempatan
- 3). Perencanaan dan perkembangan karir
- 4). Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5). Penyesuaian kompensasi
- 6). Inventori kompetensi pegawai
- 7). Kesempatan kerja adil
- 8). Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
- 9). Budaya kerja
- 10). Menerapkan sanksi

4) Manajemen

Pada hal ini manajemen yang dimaksud berkaitan dengan system yang ditentukan oleh pemimpin untuk memimpin atau mengelola serta mengendalikan karyawannya. Jika manajemennya bagus maka akan



memberikan semangat yang baik maka dapat menumbuhkan tindakan yang lebih produktif.

5) Hubungan industrial pancasila (H.I.P).

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka, Akan:

- a) Menciptakan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja dan memberikan motivasi kerja secara baik dan bagus sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b) Menciptakan hubungan kerja yang dinamis dan serasi sehingga memunculkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas pegawai sehingga mendorong mewujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktifitas.
- c) Melahirkan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja.

6) Tingkat pendapatan

Jika tingkat pendapatan tercukupi maka dapat memunculkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktifitas.

7) Gizi dan kesehatan

Jika karyawan bisa terpenuhi kebutuhan gizi dan berbadan sehat maka akan lebih semangat dan kuat lagi dalam bekerja dan mempunyai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

semangat yang tinggi yang akan meningkatkan produktifitas karyawan itu sendiri.

8) Jaminan social

Jika jaminan sosial karyawan terpenuhi maka akan menumbuhkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dipunyai untuk meningkatkan produktifitas kerjanya.

9) Lingkungan iklim kerja

Lingkungan iklim kerja yang baik akan mendorong para karyawan agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya.

10) Sarana produksi

Mutu sarana produksi memiliki pengaruh terhadap peningkatan produktifitas. Jika sarana produksi yang dipakai tidak baik, maka kadang-kadang dapat memunculkan pemborosan bahan yang akan digunakan.

Sedangkan menurut Perdana (2019)₂, mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat di simpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- 1). Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- 2). Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.2.3 Indikator Produktivitas kerja

Menurut Perdana (2019) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator yaitu:

- 1). Kemampuan Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
- 2). Meningkatkan hasil yang dicapai Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3). Semangat kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
- 4). Pengembangan diri Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5). Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
- 6). Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Menurut Reza (2020) Produktivitas ditentukan oleh dukungan sumber daya semua organisasi yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi. Dalam hal ini efektivitas dan efisiensi yang difokuskan pada aspek- aspek :

- 1) Hasil akhir (produk nyata yang dicapai), baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitasnya.
- 2) Durasi atau lamanya waktu yang digunakan untuk pencapaian hasil akhir tersebut.
- 3) Penggunaan sumber daya secara optimal
- 4) Kemampuan beradaptasi dengan permintaan pasar atau pengguna.

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



2.3 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

2.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang bermutu dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan program pendidikan pelatihan. Pendidikan pelatihan perlu dilaksanakan oleh setiap perusahaan secara berkesinambungan agar tenaga kerja yang dimiliki benar-benar bermutu, tepat dan mempunyai keahlian serta keterampilan yang sesuai dengan tuntutan oleh pekerjaannya. Pemberian pendidikan pelatihan kepada pegawai disuatu perusahaan merupakan tanggung jawab setiap manajer. Dengan adanya pendidikan pelatihan bagi seseorang, maka akan lebih mudah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, adanya pendidikan pelatihan bagi seseorang juga dapat menjamin tersedianya tenaga kerja yang memiliki keahlian, terlatih atau terdidik dan dapat menggunakan pikirannya secara kritis.

Menurut Mangkunegara (2013) Diklat adalah suatu kegiatan panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan umum. Menurut Nikmatuzaroh (2019) mengidentifikasi pendidikan pelatihan (diklat) adalah suatu acara meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Pratama (2018) pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan sekelompok orang yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



ditransfer dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian.

Pengertian pendidikan pelatihan (diklat) menurut Rangkuti (2018) dapat disimpulkan bahwa diklat merupakan suatu sistem atau cara yang dilakukan manajerial untuk meningkatkan berbagai pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja serta dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

2.3.2 Prinsip-Prinsip Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Pada dasarnya Prinsip-Prinsip pendidikan pelatihan (diklat) adalah sama yaitu untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan kinerja karyawan. Berikut ini prinsip-prinsip pendidikan pelatihan (diklat) menurut (Rangkuti 2018) adalah sebagai berikut :

- 1). Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan
- 2). Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 3). Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran
- 4). Adanya penguat (*reinforcement*) guna membangkitkan respon yang positif dari peserta
- 5). Menggunakan konsep *shaping* (pembentukan) perilaku

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Iptamistik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.3.3 Tujuan Pendidikan Pelatihan (Diklat)

Menurut Rangkuti (2018) menjelaskan bahwa tujuan pendidikan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap parakaryawan agar mendapatkan :

- 1). Dapat melakukan pekerjaan lebih efisien
- 2). Untuk menambah pengetahuan bagi para karyawan dalam memudahkan pelaksanaan tugas-tugasnya atau dalam memangku jabatannya
- 3). Untuk memudahkan pengawasan yang dibutuhkan pimpinan untuk mengawasi bawahannya
- 4). Untuk mempercepat pengembangan para pegawai

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) tujuan pendidikan pelatihan adalah :

- 1). Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- 2). Meningkatkan produktivitas kerja
- 3). Meningkatkan kualitas kerja
- 4). Meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia
- 5). Meningkatkan moral dan semangat kerja
- 6). Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- 7). Menghindari keusangan
- 8). Meningkatkan perkembangan pegawai

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



2.3.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi pendidikan pelatihan (Diklat)

Faktor-Faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan diklat menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

- 1). Perbedaan individu pegawai
- 2). Hubungan dengan jabatan analisis
- 3). Motivasi
- 4). Partisipasi aktif
- 5). Seleksi peserta penataran

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan pelatihan menurut Rangkuti (2018) adalah sebagai berikut :

- 1). Peserta pelatihan

Peserta pelatihan merupakan factor-faktor utama berhasil tidaknya suatu pendidikan pelatihan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memperhatikan setiap kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilaku karyawan.

- 2). Instruktur/pelatih

Kemampuan instruktur dalam memberikan penganjuran pengetahuan dan keterampilan pendidikan pelatihan akan membentuk perilaku karyawan.

- 3). Materi pelatihan

Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambahkan pengetahuan peeserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan. Apabila dilakukan didalam perusahaan maka karyawan akan merasa jenuh, demikian pula sebaliknya apabila dilakukan diluar perusahaan karyawan akan merasa lebih segar.

5). Lingkunga pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

6). Waktu pelatihan

Waktu pelatihan yang dilakukan harus sesuaidengan prosedur dan kemampuan karyawan.

2.3.5 Indikator Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Adapun indikator yang dapat mengukur variabel pendidikan/patihan (Diklat) meliputi menurut Rangkuti (2018) yaitu:

a) Waktu pelaksanaan diklat

Waktu pelaksanaan diklat ini mencakup frekuensi peserta mengikuti diklat dan kesesuaian pelaksanaan diklat dengan waktu yang ditetapkan.

b) Peserta diklat

Peserta diklat yang dimaksud mencakup intensitas kehadiran peserta serta latar belakang pendidikan dari peserta diklat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c) Metode Penyampaian materi diklat

Metode Penyampaian materi diklat mencakup mekanisme penyampaian materi diklat oleh instruktur, peran/partisipasi aktif peserta dalam kegiatan diklat, serta komunikasi antara instruktur dan peserta diklat.

d) Instruktur

Instruktur yang yang dimaksud mencakup kemampuan/penguasaan instruktur terhadap materi diklat.

e) Sarana dan Prasarana diklat

Sarana dan Prasarana diklat, yang mencakup kesesuaian antara tempat pelaksanaan dengan jumlah peserta diklat. Ketersediaan peralatan, perlengkapan dan kebutuhan diklat

f) Materi diklat

Materi diklat, yang mencakup kesesuaian materi diklat dengan tugas dan pekerjaan peserta serta penerapan/aplikasi materi diklat dalam pelaksanaan tugas.

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan semakin lama tenaga kerja bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja maka semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki semakin rendah. Menurut Ramadani (2019), Menurut pengalaman kerja adalah proses pelamaran suatu pekerjaan, pengalaman pelamar cukup penting artinya dalam suatu seleksi. Suatu organisasi atau perusahaan cenderung akan memilih pelamar yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu melaksanakan tugasnya. Selain itu, kemampuan intelegensi juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya sebab orang yang memiliki kecerdasan yang cukup baik.

Menurut Nikmatuzaroh (2019) Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan.

Sedangkan menurut Situmeang (2017) Pengalaman kerja merupakan modal dari karyawan itu sendiri terdiri dari suatu kemampuan yang di dapat dari suatu proses pembentukan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja Karyawan

Menurut Nikmatuzaroh (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, pelatihan, dan bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penganalisaan dan penilaian.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.4.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut Nikmatuzaroh (2019) :

- a. Gerakannya mantap dan lancar tanpa ada keraguan.
- b. Gerakannya berirama, tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan, lebih cepat merespon permasalahan yang ada.
- d. Bekerja dengan tenang. Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri tinggi memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.

Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.4.5 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Situmeang (2017) mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu :

1. Lama waktu / masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Mengenai Produktivitas kerja

Dalam Islam produktivitas kerja merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Produktivitas kerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu

Produktivitas kerja karyawan dianggap sebagai bagian penting dari tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dan Allah. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan jujur, tekun, dan penuh tanggung jawab. Selain itu, Islam

juga mengajarkan pentingnya memberikan hak-hak yang sesuai kepada karyawan, seperti upah yang adil, perlindungan terhadap keselamatan dan kesejahteraan mereka, serta memperlakukan mereka dengan kasih sayang dan menghormati.

Selain itu, Islam juga menekankan pentingnya etika dalam bekerja, termasuk kerja keras, kesabaran, kerendahan hati, dan kerjasama dengan sesama karyawan. Pemimpin atau atasan juga diingatkan untuk memperlakukan bawahan dengan adil dan menghargai kontribusi mereka. Keselarasan antara prinsip-prinsip Islam dan praktik kerja sehari-hari diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif bagi semua pihak yang terlibat.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا
 سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ
 ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْهَهُ فَازْرَهُ
 فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ
 آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا □

Arinya :”Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku’, dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya..”

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
 اللَّهُ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :”apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak- banyaknya supaya kamu beruntung.”

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta Produktivitas kerja yang baik

2.5.2 Pandangan Islam tentang Pendidikan dan Pelatihan

Menurut pandangan islam pendidikan dan pelatihan adalah sesuatu yang diwajibkan, pentingnya pendidikan dan pelatihan didalam islam bertujuan untuk mencari kebahagiaan didunia dan akhirat. Didalam menuntut dan memperdalam pendidikan tidak harus fokus pada ilmu agama saja atau ilmu umum saja, tetapi semuanya wajib kita perdalam. Kewajiban untuk menuntut ilmu atau pendidikan terdapat juga dalam firman Allah beriku ini:

لَكِنَّ الرِّسْخُونَ فِي الْعِلْمِ مِنْهُمْ وَالْمُؤْمِنُونَ يُؤْمِنُونَ بِمَا أَنْزَلَ إِلَيْكَ وَمَا أَنْزَلَ
 مِنْ قَبْلِكَ وَالْمُقِيمِينَ الصَّلَاةَ وَالْمُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَالْمُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
 أُولَئِكَ سَنُؤْتِيهِمْ أَجْرًا عَظِيمًا □



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Artinya : “ Tetapi orang-orang yang ilmunya mendalam di antara mereka, dan orang-orang yang beriman, mereka beriman kepada (Al-Qur'an) yang diturunkan kepadamu (Muhammad), dan kepada (kitab-kitab) yang diturunkan sebelumnya, begitu pula mereka yang melaksanakan salat dan menunaikan zakat dan beriman kepada Allah dan hari kemudian. Kepada mereka akan Kami berikan pahala yang besar.

Dalam surat An-nissa ayat 162 diatas dapat diliat bahwa Allah SWT sangat memuliakan orang-orang yang mendalami dan memahami ilmu Pendidikan ang berpedoman pada Al-Quran. Bahkan Allah akan memberikan pahala yang besar terhadap orang-orang yang menuntut ilmu dan mengamalkannya sesuai dengan tuntunan Al-Quran.

Dalam pandangan islam pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan pegawai . Pegawai yang berpendidikan dan terlatih mampu bekerja lebih baik. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT mampu bekerja lebih baik. Hal ini tertaung dalam firman Allah dalam QS. Al- Jumu'ah : 2

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

الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Dialah yang mengutus seorang Rasul (Nabi Muhammad) kepada kaum yang buta huruf dari (kalangan) mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka, serta mengajarkan kepada mereka Kitab (Al-Qur'an) dan Hikmah (Sunah), meskipun sebelumnya mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dari ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kebijakan dimana sifat- sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak. Dalam ayat tersebut Allah SWT menyampaikan bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerjaan yang terlatih tidak akan sama dengan hasil pekerjaan dari orang- orang yang terlatih.

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam ekonomi Islam merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Konsep ini telah jauh dikenal dalam Islam seperti yang tercantum dalam Q.S At-Taubah ayat 105, Allah SWT. berfirman:

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

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Maksud dalam ayat tersebut adalah Allah SWT meyeruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan dengan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri menuju kemampuan. Suatu berkinerja yang baik dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang melaikkan melalui usaha dan kerja

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

keras yang dibarengin idealisme optimum yang tinggi. Jika kita berusaha dengan baik dan diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah SWT maka hal itu ibadah dan perbuatan yang berpahala.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapaun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	M. Reza (SELL Journal Vol.5 (2020))	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida	Perbedaan divariabel X1 yaitu pelatihan dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan di variable X2 pengalaman kerja dan variable Y produktivitas kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML). Koefisien regresi untuk pelatihan kerja mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebesar 26,3%, dan koefisien regresi untuk pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebesar 37,2%. Maka diantara variabel bebas yang diteliti, menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
				yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida.
2.	Ahmad Zikri (Angewan dte Chemie International Edition, 6(11), 951-952. (2019))	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru.	Perbedaan divariabel X1 yaitu pelatihan dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan di variable X2 pengalaman kerja dan variable Y produktivitas kerja.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru.
3.	Ahmad Zikri (Angewan dte Chemie International Edition, 6(11), 951-952. (2019))	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Keja Karyawan Pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru.	Perbedaan divariabel X1 yaitu pelatihan dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan di variable X2 pengalaman kerja dan variable Y produktivitas kerja.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Skala Andalan Utama Pekanbaru.
4.	Mulyadi and Ahmad (Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif Vol.3 (2018))	Pengaruh Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pupuk Kujang Cikampek.	Perbedaan divariabel X1 yaitu Kompetensi, Y Kinerja Karyawan dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan	Hasil penelitian menunjukan bahwa : 1) Hubungan korelasional antara diklat dengan kompetensi karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat dan searah atau positif; 2) diklat secara parsial berpengaruh positif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Nama	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
			divariable X2 Pendidikan dan Pelatihan (diklat)	signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Diklat dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Nugraha (Jurnal Manajemen Vol.3 (2018))	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan pengembangan karir pada karyawan Baleka Beach Resort Bandung	Perbedaan divariabe Y prestasi kerja dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan divariable X1 pendidikan dan pelatihan (diklat) dan X2 pengalaman kerja.	Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan variabel pendidikan dan latihan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan pada Baleka Beach Resort.
6.	Rosalia, Dwiharto, and Oktafiah (Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi Vol. 2 No. 2 (2018))	Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Jaya Sakti Sentosa.	Perbedaan divariabel X1 Pelatihan dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaan X2 pengalaman kerja dan Y produktivitas kerja.	Hasil penelitian yang didapat, yaitu pelatihan kerja Dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara simultan maupun parsial. Pelatihan kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas 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.

2.7 Pengaruh Antar Variabel Dan Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka penelitian yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

2.7.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Produktivitas Kerja

Semakin baik pendidikan pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula produktivitas kerjanya. Pendapat diatas selaras dengan pendapat Sudirman (2014) yang mengatakan bahwa pendidikan pelatihan lebih menitik beratkan pada kegiatan yang direncanakan untuk memperbaiki produktivitas kerja dalam menjalankan tugas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pendidikan pelatihan (diklat) terhadap produktivitas kerja. Dan hasil penelitian terdahulu oleh Angga Perdana (2019) menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan.

H1. Diduga Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan (Y) Pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau.

2.7.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan



keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Menurut Reza (2020), Pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga organisasi akan lebih mudah smencapai tujuannya, karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing. Dan hasil penelitian terdahulu oleh M. Reza (2020) menyatakan bahwa variable Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan.

H2. Diduga Pengalaman Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan (Y) Pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau.

2.7.3 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas kerja

Semakin baik pengalaman kerja dan pendidikan pelatihan karyawan maka semakin baik pula produktivitas kerjanya, pengalaman kerja dan diklat yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui dua faktor tersebut akan menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

produktivitas kerja karyawan menurun maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Nurjannah (2022) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bisa disebut sebagai hasil yang kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun suatu kelompok, dalam kurun waktu tertentu dan dalam suatu proses kerja. Dan hasil penelitian Ahmad Zikri (2019) menyatakan bahwa variable pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan.

H3. Diduga Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan (Y) Pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau.

2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa: “Kerangka pemikiran adalah sebuah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.”

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Pendidikan dan Pelatihan (diklat) (X1), Pengalaman Kerja (X2), terhadap Produktivitas kerja (Y). Berikut adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini.

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

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1), dan Pengalaman Kerja (X2), terhadap Produktivitas kerja (Y),

Sumber : Rangkuti (2018)

Keterangan :

—————> : Pengaruh Secara Parsial

- - - - -> : Pengaruh Secara Simultan

X1 : Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

X2 : Pengalaman Kerja

Y : Produktivitas kerja

2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah konsep dalam bentuk kerangka yang menjadi kata-kata itu menggambarkan perilaku atau gejala diamati, dan dapat diuji kebenaran. Dalam penelitian ini variabel indikator akan diperoleh diukur, yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Indrillco Bakti, Duri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Riau.. Menurut Sugiyono (2019) dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel-variabel bebas dan terikat. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah.

1. Variabel bebas (independent variable) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (dependent variable). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah :
 - a. X1 = Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)
 - b. X2 = Pengalaman Kerja
2. Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh apa yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas kerja (Y).

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala / Ukuran
1	Pendidikan dan Pelatihan	Diklat merupakan suatu sistem atau cara yang dilakukan manajerial	a. Waktu pelaksanaan diklat	Likert
No	Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala / Ukuran
	(Diklat) (X1)	untuk meningkatkan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dapat meningkatkan kinerja serta dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi Rangkuti (2018)	b. Peserta diklat c. Metode Penyampaian materi diklat d. Instruktur e. Sarana dan Prasarana diklat f. Materi diklat Rangkuti (2018)	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2	Pengalaman Kerja (X ₂)	Pengalaman kerja merupakan modal dari karyawan itu sendiri terdiri dari suatu kemampuan yang di dapat dari suatu proses pembentukan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya. Situmeang (2017)	a. Lama waktu masa kerja b. Keterampilan yang dimiliki c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Situmeang (2017)	Likert
3.	Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai	Likert
No	Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala / Ukuran
		sumber daya yang digunakan (masukan) dan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Perdana (2019)	c. Semangat kerja d. Pengembangan diri e. Mutu f. Efisiensi Perdana (2019)	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lokasi penelitian ini adalah di PT. Indrillco Bakti, Duri Riau yang beralamat di JL. Raya Duri - Dumai, Km. 7, Balai Makam, Mandau, Kabupaten Bengkalis, Riau. Perusahaan ini adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang pengeboran minyak dan perawatan Rig.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan PT. Indrillco Bakti, Duri Riau pada tahun 2024 yaitu berjumlah sebanyak 110 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2010), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penentuan jumlah sampel pada penelitian ini penulis memfokuskan kepada karyawan lapangan, karena pertimbangan karyawan pada bagian ini yang menjadi penentu produktivitas kerja perusahaan tersebut. Jadi sampel yang digunakan pada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

penelitian ini berjumlah 110 orang responden yang terdiri dari karyawan bagian lapangan.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh . Menurut Sugiono (2019), sampling jenuh ialah teknik pemilihan sample apabila semua anggota populasi dijadikan sample.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini pada dasarnya ada 2 data.

Adapun jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa data variabel adalah pendidikan dan pelatihan (diklat), pengalaman kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menurut Sugiyono (2019) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah, yaitu sumber data yang diperoleh dari pihak PT. Indrillco Bakti, Duri Riau, jurnal, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat erat kaitannya dengan instrument yang akan ditetapkan. Pengumpulan data yang dilakukan tentunya juga terkait dengan masalah dan tujuan penelitian. Berbagai teknik pengumpulan data dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian yang akurat dan valid. Berikut disajikan secara rinci teknik pengumpulan data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Wawancara dan Kuesioner.

3.4.1 Wawancara

Menurut Sugiyono (2019) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti. Proses wawancara ini diawali dengan perkenalan dan selanjutnya dengan tanya jawab mengenai hal yang peneliti teliti.

3.4.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini, peneliti mengumpulkan data dengan memberi pertanyaan dan pernyataan untuk diisi oleh responden, dan diharapkan memberikan jawaban yang penulis butuhkan.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan :

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

3.5.1 Metode Deskriptif

Yaitu penganalisaan data yang bersifat penjelasan atau penguraian dari data atau informasi yang dikaitkan dengan teori yang mendukung pembahasan.

3.5.2 Metode Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau, maka penulis menggunakan analisa regresi linear berganda yang melibatkan dua variabel (X) dan satu variabel (Y) Hasan (2009).

Untuk mendapatkan hasil dari data variabel, penulis mentransformasikan data kualitatif pada kuesioner menjadi kuantitatif dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Kuesioner

Kategori Pilihan Jawaban		Skor/Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2019).



Adapun tahap-tahap dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur.

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor setiap item dalam kuesioner dengan total skor yang akan diukur, dengan menggunakan Pearson Bivariate dalam SPSS. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pertanyaan dalam angket memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total, artinya item angket tersebut dinyatakan valid. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka butir-butir pertanyaan dalam angket berkorelasi tidak signifikan dengan skor total, artinya butir angket tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Menurut Sugiyono (2019) reliabilitas adalah sebagai berikut : “Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Suatu dikatakan reliabel jika nilai dari



koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$ sedangkan jika sebaliknya maka data tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi :

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam regresi, dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$). Nilai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau Sateislamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

yang biasa digunakan untuk menunjukkan tingkat multikolinearitas adalah nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 . Apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolonieritas dalam data.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas, dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel bebas dan variabel pengganggu. Jika nilai probabilitas (sig) $>$ dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018) menyatakan uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada auto atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen dengan rumus sebagai berikut:

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

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

3.8 Persamaan Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2018) mengatakan bahwa regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika nilai variabel independen mengalami peningkatan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya dapat diskalakan interval atau rasio. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Pendidikan dan Pelatihan (diklat)), dan X2 (Pengalaman kerja) dan Y (Produktivitas Kerja).

Persamaan regresi linier berganda dalam Penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Pendidikan dan Pelatihan (diklat)

X₂ = Pengalaman Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Epsilon (standar error)



3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji F (Simultan)

Uji-f Menurut Ghozali (2018) Uji statistic pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak).

3.9.2 Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2018) Uji-t merupakan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak).

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2018) Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel terikat dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka semakin tepat suatu regresi linear yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan.

Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014), sebagai berikut :

Tabel 3.2 Interval Koefisien

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 (2014)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

Indrillco Group didirikan pada tahun 1980 berdasarkan hukum Indonesia, dengan fokus utama pada bisnis konsultasi hulu minyak dan gas, yang dikenal sebagai PT Indrillco Sakti.

Pada tahun 1985 Grup Indrillco mendirikan divisi bisnis baru yang bergerak di bidang jasa pengeboran minyak dan gas, yang disebut PT Indrillco Bakti.

Pada tahun 1990 Memulai jasa pengeboran minyak di Duri, Riau, PT Indrillco Bakti memberikan jasa di Proyek Banjir Uap Duri milik PT Caltex Pacific Indonesia. Kami telah melakukan kegiatan pengeboran di lebih dari 500 sumur.

Pada tahun 2000 Untuk memperluas bisnis di industri global, Indrillco Global mengakuisisi beberapa proyek periklanan dan gas di beberapa negara di Timur Tengah, termasuk Irak, Yaman, dan Suriah. Dengan dukungan tim dan teknologi yang berdedikasi, Indrillco telah memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas energi di masing-masing negara tersebut.

Pada tahun 2007 Dengan pengalaman luas di bidang konsultasi minyak dan gas, serta manajemen operasi lapangan, Indrillco telah dipercaya oleh pemerintah Indonesia untuk melakukan pengembangan minyak dan gas di Sumatera Selatan. Indrillco menandatangani perjanjian operasi bersama dengan PT Pertamina (Persero) pada bulan Desember 2007 untuk mengelola eksplorasi lapangan di Lapangan Uno, Dos, dan Rayu, Musi Rawas, Sumatera Selatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.2 VISI & MISI

4.2.1 VISI PT. INDRILLCO BAKTI

Menjadi perusahaan energi terkemuka di sektor minyak dan gas bumi dengan kualitas terbaik dan mengedepankan Health, Safety, and Environment (HSE).

4.2.2 MISI PT. INDRILLCO BAKTI

Untuk memanfaatkan keberhasilan pengembangan industri hulu minyak, gas, dan panas bumi serta kegiatan terkait energi lainnya.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan pembagian kerja yang mengemban kombinasi tugas-tugas sejenis, diwujudkan menjadi unit-unit kerja sebagai bentuk dasar pekerjaan di dalam perusahaan. Struktur organisasi yang ada di PT Indrillco Bakti, Duri Riau adalah sebagai berikut :

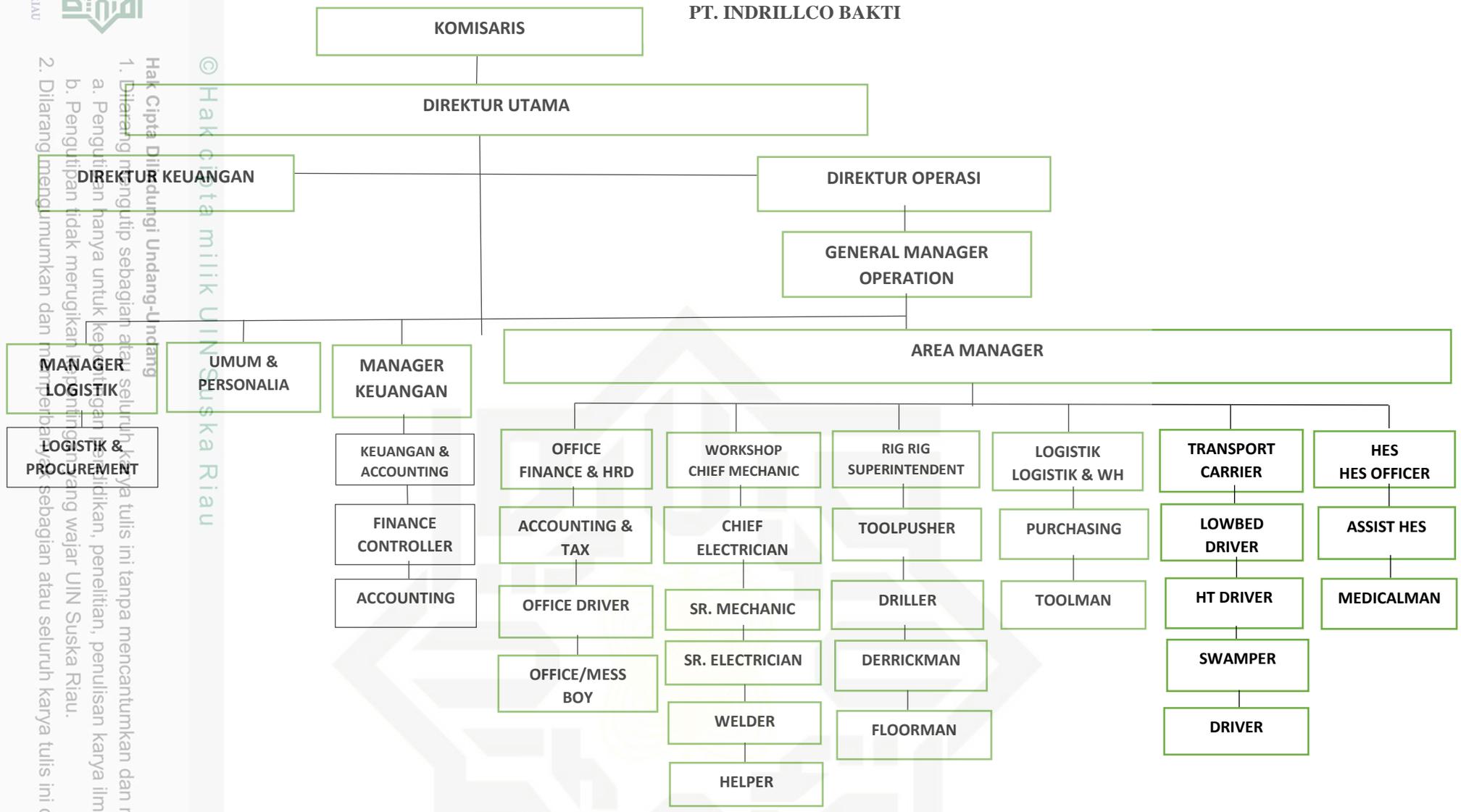


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 b. Pengutipan tidak merugikan hak-hak moral pengarang wajar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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Ste Islamic Univ

Gambar 4.1
STUKTUR ORGANISASI
PT. INDRILCO BAKTI



Sumber : PT. Indrilco Bakti, Duri Riau
 2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4.4 Uraian Tugas PT Indrillco Bakti, Duri Riau

1. KOMISARIS

Komisaris adalah anggota dari dewan komisaris suatu perusahaan yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan pengawasan, nasihat, dan pengambilan keputusan strategis. Adapun tugasnya sebagai berikut :

1. Pengawasan dan Pengawalan, Memastikan bahwa manajemen perusahaan menjalankan operasinya dengan integritas, transparansi, dan sesuai dengan tujuan strategis perusahaan serta kebijakan yang ditetapkan.
2. Pengambilan Keputusan Strategis, Meliputi rencana bisnis jangka panjang, investasi besar, dan akuisisi perusahaan.
3. Mengawasi proses audit internal dan pengendalian perusahaan untuk memastikan keandalan laporan keuangan dan efektivitas sistem pengendalian internal.

2. DIREKTUR UTAMA

Direktur Utama (CEO) adalah pemimpin tertinggi dalam hierarki eksekutif suatu perusahaan. Mereka bertanggung jawab langsung kepada dewan direksi dan memiliki wewenang penuh dalam membuat keputusan strategis serta mengelola operasi sehari-hari perusahaan. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab atas pembuatan keputusan strategis yang meliputi ekspansi bisnis, investasi besar, merger, dan akuisisi untuk memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan 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.

2. Mengawasi semua aspek operasional perusahaan, termasuk produksi minyak dan gas, pengeboran, eksplorasi, pengelolaan risiko, dan kepatuhan regulasi.
3. Memimpin tim eksekutif dan manajerial perusahaan serta mengembangkan budaya kerja yang mendukung inovasi, kinerja tinggi, dan kepatuhan terhadap nilai perusahaan.

3. DIREKTUR KEUANGAN

Direktur Keuangan adalah eksekutif senior yang bertanggung jawab atas manajemen keuangan keseluruhan perusahaan. Mereka melapor langsung kepada CEO atau dewan direksi dan memainkan peran kunci dalam merencanakan strategi keuangan jangka panjang dan mengelola risiko keuangan. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Perencanaan Keuangan
2. Pengelolaan Keuangan Operasional
3. Analisis Keuangan
4. Manajemen Risiko Keuangan

4. DIREKTUR OPERASI

Direktur Operasi adalah eksekutif senior yang bertanggung jawab langsung atas manajemen operasional harian perusahaan. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Manajemen Produksi dan Pengoperasian
2. Perencanaan dan Pengembangan Operasional
3. Manajemen Tim Operasional



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. GENERAL MANAGER OPERATION

General Manager Operation adalah eksekutif senior yang bertanggung jawab langsung atas pengelolaan operasional harian dan strategis perusahaan dalam industri minyak dan gas. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Pengelolaan Operasional Harian
2. Perencanaan dan Pengembangan Strategis
3. Manajemen Tim Operasional
4. Pengawasan Biaya dan Anggaran

6. AREA MANAGER

Area Manager adalah manajer yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengawasan operasi di area atau wilayah tertentu dalam industri minyak dan gas. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Mengawasi semua kegiatan operasional di area yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Memimpin dan mengarahkan tim di area tersebut, termasuk insinyur, teknisi, dan staf administrasi.
3. Mengembangkan rencana kerja tahunan dan anggaran untuk area yang MANAGER KEUANGAN

Manager keuangan dalam industri minyak dan gas adalah individu yang bertanggung jawab atas perencanaan keuangan, pengelolaan risiko keuangan, dan pelaporan keuangan perusahaan. Adapun tugasnya sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Perencanaan Keuangan
2. Pengelolaan Kas dan Modal
3. Analisis Keuangan
4. Pelaporan Keuangan
5. Kepatuhan dan Audit

7. UMUM & PERSONALIA

Departemen Umum & Personalia bertanggung jawab untuk memastikan kelancaran operasional dan manajemen sumber daya manusia di industri minyak dan gas. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan seleksi karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.
2. Pengelolaan data karyawan, termasuk pengaturan kontrak kerja, pendataan kehadiran, dan administrasi karyawan lainnya.
3. Menyusun dan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan.
4. Mengelola administrasi umum, termasuk manajemen surat-menyurat, inventarisasi, dan fasilitas kantor.

8. MANAGER LOGISTIK

Manajer Logistik adalah seorang profesional yang bertanggung jawab untuk mengatur, mengelola, dan mengawasi semua kegiatan logistik di suatu perusahaan. Adapun tugasnya sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Merencanakan, mengorganisir, dan mengendalikan semua kegiatan logistik perusahaan.
2. Memilih mitra bisnis yang tepat untuk transportasi, pengiriman, dan penyimpanan barang.
3. Mengelola persediaan barang dengan efisien, termasuk memonitor stok, melakukan peramalan, dan mengatur pengadaan.

9. OFFICE FINANCE & HRD

Finance staff adalah orang yang berperan penting dalam menangani keuangan perusahaan agar bisa mencapai target pendapatan setiap tahunnya.

Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Melakukan eksekusi pembayaran tagihan
2. Menyiapkan laporan keuangan dan memastikan kebenarannya
3. *Budgeting* dan analisis
5. Menjaga kesehatan dan stabilitas keuangan perusahaan

HRD adalah singkatan dari human resource development yang bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Melakukan Perencanaan
2. Menyelenggarakan Rekrutmen dan Seleksi
3. Memberikan *Training and Development*
4. Kompensasi dan Keuntungan
5. Menghimpun Administrasi Data



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Mengadakan Evaluasi Karyawan

11. ACCOUNTING & TAX

Tax Accountant adalah seorang profesional keuangan yang memiliki pengetahuan mendalam tentang hukum pajak dan kebijakan fiskal. Mereka bertanggung jawab untuk mengelola dan mempersiapkan dokumen perpajakan untuk individu dan perusahaan. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Analisis Pajak
2. Pemenuhan Kewajiban Pajak
3. Konsultasi Pajak
4. Riset dan Pembaruan Hukum Pajak
5. Perencanaan Pajak Jangka Panjang

12. OFFICE DRIVER

Office driver adalah pekerja yang bertugas mengemudikan kendaraan untuk keperluan transportasi staf kantor, pengiriman dokumen, dan kebutuhan logistik lainnya dalam industri minyak dan gas. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Mengemudikan kendaraan perusahaan untuk mengangkut staf kantor, tamu, dan klien.
2. Mengirim dan menjemput dokumen, paket, dan barang lainnya sesuai kebutuhan operasional kantor.
3. Koordinasi dengan Staf Kantor



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

13. CHIEF MECHANIC

Chief mechanic adalah teknisi senior yang bertanggung jawab atas semua aspek mekanis dari operasi rig pengeboran atau fasilitas produksi minyak dan gas. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Tugas utama kawan adalah mengelola tim teknisi, merencanakan serta mengatur jadwal perawatan dan perbaikan, dan memastikan kualitas pekerjaan yang dilakukan terjaga dengan baik.
2. Membagikan tugas kepada anggota tim berdasarkan keahlian dan pengalaman.

14. CHIEF ELECTRICIAN

Chief electrician adalah teknisi kelistrikan senior yang bertanggung jawab atas instalasi, pemeliharaan, dan perbaikan semua sistem dan peralatan listrik di rig pengeboran atau fasilitas produksi minyak dan gas. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Melakukan pemeliharaan rutin dan perbaikan peralatan listrik, termasuk generator, motor, switchgear, dan sistem distribusi daya.
2. Mengawasi dan melaksanakan instalasi peralatan listrik baru.
3. Mengelola dan memimpin tim teknisi listrik.

15. SR. MECHANIC

Senior Mechanic adalah teknisi senior yang memiliki tanggung jawab utama dalam pemeliharaan dan perbaikan peralatan mekanis. Adapun tugasnya sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Melakukan pemeliharaan rutin dan perbaikan pada mesin, pompa, kompresor, generator, sistem hidrolis, dan peralatan mekanis lainnya.
2. Memimpin tim teknisi mekanis dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
3. Mengawasi instalasi dan komisioning peralatan mekanis baru.

16. SR. ELECTRICIAN

Senior Electrician adalah teknisi listrik berpengalaman yang bertanggung jawab atas instalasi, pemeliharaan, dan perbaikan sistem kelistrikan di rig pengeboran atau fasilitas produksi minyak dan gas.

Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Melakukan pemeliharaan rutin dan perbaikan pada peralatan listrik, seperti generator, motor, switchgear, dan sistem distribusi daya.
2. Mengawasi dan melaksanakan instalasi peralatan listrik baru.
3. Memimpin tim teknisi listrik dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

17. WELDER

Welder adalah salah satu profesi yang bertugas untuk mengelas atau menyambung benda-benda yang terbuat dari logam seperti baja, aluminium, tembaga, kuningan dan jenis logam lain. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Welder kelas 1 ditugaskan untuk mengerjakan pengelasan yang membutuhkan teknik tinggi seperti badan silindris, badan pipa, penguat dinding, sambungan pipa bertekanan, dan lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Welder kelas 2 melakukan pekerjaan pengelasan pada sambungan-sambungan yang memiliki tekanan rendah. Contoh pengelasan yaitu penyangga, katup pressure vessel (bejana uap) dan lainnya
3. Welder kelas 3 merupakan kualifikasi paling rendah dan biasanya digunakan untuk pekerjaan pengelasan yang tidak memiliki tekanan sama sekali. Contoh pengelasan yaitu rangka baja ringan, pagar besi, tralis jendela dan lainnya.

18. HELPER

Helper adalah pekerja yang membantu teknisi, insinyur, atau operator dalam melaksanakan berbagai tugas yang diperlukan untuk mendukung operasi minyak dan gas. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Menyiapkan dan Merapikan Alat dan Material
2. Membantu dalam pemasangan dan pembongkaran peralatan.
3. Melakukan tugas-tugas pemeliharaan dasar pada peralatan.

19. RIG SUPERINTENDENT

Superintendent adalah seorang profesional yang bertanggung jawab atas manajemen dan pengawasan seluruh operasi rig pengeboran minyak dan gas. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Mengawasi dan mengkoordinasikan semua aktivitas di rig pengeboran.
2. Mengelola dan memimpin tim pekerja di rig, termasuk driller, roustabout, dan pekerja lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Memastikan bahwa semua peralatan pengeboran dalam kondisi baik dan siap digunakan.

20. TOOLPUSHER

Tool Pusher adalah individu yang bertanggung jawab atas pengawasan operasi pengeboran di lapangan. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Memastikan semua aspek operasi berjalan sesuai rencana, anggaran, dengan tingkat keselamatan yang tinggi.
2. Seorang Tool Pusher harus memiliki pemahaman yang kuat tentang peralatan pengeboran, prosedur keselamatan, dan manajemen tim.

21. DRILLER

Driller adalah seorang profesional yang bekerja di industri pengeboran. Mereka spesialis dalam mengebor sumur minyak, sumur air, atau sumur bor lainnya untuk berbagai keperluan, termasuk eksplorasi, produksi, atau pengeboran air tanah. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Mempersiapkan peralatan pengeboran, mengawasi tim pengeboran, mengendalikan aliran lumpur pengeboran, mengatur.
2. Mempertahankan tekanan sumur, serta mengevaluasi dan mencatat data pengeboran.

22. DERRICKMAN

Derrickman adalah profesional di industri minyak dan gas yang bertanggung jawab mengawasi operasi pengeboran. Adapun tugasnya sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. Mengawasi seluruh operasi pengeboran, memastikan peralatan berjalan dengan efisien. Menjamin kepatuhan terhadap protokol keamanan.
2. Mengelola dan merawat peralatan di platform pengeboran.

23. FLOORMAN

Floorman termasuk kategori pekerja lapangan aktif, dimana terlibat dalam operasi pengeboran minyak dan gas. Aktivasnya lebih dominan pada pekerjaan fisik atau bekerja di rig pengeboran. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. Mengawasi dan Mengarahkan Pekerja Lapangan
2. *Memastikan Kelancaran dan Efisiensi Operasi*
3. *Mengelola dan Memantau Peralatan serta Bahan Baku*
4. *Menjaga Keselamatan dan Kesehatan Pekerja*

24. LOGISTIK & WH

Logistik adalah proses pengelolaan, pemindahan, dan penyimpanan barang produksi, suku cadang, atau barang jadi dari penyedia ke konsumen. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. *Mengirimkan sumber daya atau barang ke lokasi yang dituju dalam jumlah yang tepat dan sesuai waktu yang dibutuhkan dengan biaya paling minimal*
2. *Menekan biaya pengantaran barang atau resource agar tidak terlalu tinggi*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

25. PURCHASING

Purchasing atau yang sering disebut sebagai pengadaan barang dan jasa merupakan salah satu fungsi penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. *Purchasing merupakan fungsi vital yang memiliki tugas untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengelola pasokan barang serta jasa yang dibutuhkan oleh organisasi.*
2. *Purchasing meliputi perencanaan, kebutuhan, sourcing pemasok, melakukan negosiasi dengan pemasok, dan lain sebagainya.*

26. TOOLMAN

Toolman dalam industri minyak dan gas adalah seorang profesional yang bertanggung jawab untuk mengelola, merawat, dan memelihara peralatan dan alat-alat yang digunakan dalam operasi pengeboran, produksi, dan transportasi minyak dan gas. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. *Pemeliharaan dan Perawatan Peralatan*
2. *Penanganan dan Distribusi Peralatan*
3. *Pemasangan dan Pengujian Peralatan Baru*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

27. *CARRIER DRIVER*

Carrier Driver adalah seorang pengemudi yang bertanggung jawab untuk mengoperasikan truk tangki atau kendaraan lainnya yang digunakan untuk mengangkut dan mengirimkan produk minyak dan gas dari satu lokasi ke lokasi lainnya. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. *Pengemudian Kendaraan*
2. *Pengangkutan Bahan Bakar*
3. *Pemuatan dan Pengosongan*
4. *Pemeriksaan dan Perawatan Kendaraan*

28. *LOWBED DRIVER*

Lowbed Driver adalah seorang pengemudi yang bertanggung jawab untuk mengoperasikan kendaraan *Lowbed*, yang sering disebut sebagai *Lowboy* atau *low loader trailer*. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. *Pengemudian Kendaraan*
2. *Pemuatan dan Pengosongan*
3. *Kepatuhan dan Keselamatan*

29. *HT DRIVER*

HT Driver adalah pengemudi yang mengoperasikan kendaraan *Heavy Transport (HT)* dalam industri minyak dan gas. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. *Pengemudian Kendaraan*
2. *Pemuatan dan Pengosongan*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

30. SWAMPER

Swamper adalah seorang pekerja lapangan yang bertanggung jawab untuk memberikan dukungan operasional dan logistik kepada pengemudi truk, operator peralatan berat, atau tim teknisi di lokasi proyek. Adapun tugasnya sebagai berikut:

1. *Pemuatan dan Pengosongan*
2. *Pengikatan dan Pengamanan*
3. *Pembersihan dan Pemeliharaan*
4. *Koordinasi dan Komunikasi*

31. DRIVER

Driver dalam industri minyak dan gas adalah individu yang bertanggung jawab untuk mengemudikan kendaraan untuk keperluan operasional dan logistik di lokasi proyek atau fasilitas minyak dan gas. Adapun tugasnya sebagai berikut :

1. *Pengemudian Kendaraan, tugas utama seorang Driver adalah mengemudikan kendaraan dengan aman dan efisien sesuai dengan aturan lalu lintas dan peraturan perusahaan.*
2. *Pengangkutan Personel, driver sering kali bertanggung jawab untuk mengangkut personel dari satu lokasi ke lokasi lainnya*
3. *Pengiriman Barang, mengirimkan barang-barang seperti peralatan, material konstruksi, bahan bakar, atau produk minyak dan gas dari terminal ke lokasi tujuan.*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

32. *HES OFFICER*

HSE officer adalah suatu profesi pada perusahaan yang memiliki tugas untuk mengawasi kegiatan operasional perusahaan agar tidak merugikan semua pihak. Lewat HSE officer ini juga, perusahaan dapat terhindar dari banyak

potensi kecelakaan kerja. Adapun tugasnya sebagai berikut :

1. *Melakukan identifikasi terhadap sumber dan potensi bahaya di tempat kerja,*
2. *Menyelenggarakan dan melakukan pemeliharaan penerapan K3,*
3. *Melakukan pengelolaan limbah K3 secara aman, benar, dan bertanggung jawab.*

33. *ASSIST HES*

Seorang ASSIST HES adalah profesional yang memiliki tanggung jawab penting untuk memastikan bahwa operasi di lokasi kerja mematuhi standar tinggi dalam hal kesehatan, lingkungan, dan keselamatan. Adapun tugasnya sebagai berikut :

1. *Pemantauan Kesehatan dan Kesejahteraan.*
2. *Implementasi Kebijakan Keselamatan*
3. *Audit Kesehatan, Lingkungan, dan Keselamatan*

34. *MEDICALMAN*

Medicalman dalam industri minyak dan gas adalah profesional medis yang bertanggung jawab untuk menyediakan layanan kesehatan kepada pekerja di lokasi kerja yang sering kali terpencil dan berisiko tinggi.

Tugas utama mereka meliputi: Adapun tugasnya sebagai berikut :

1. *Medicalman melakukan pemeriksaan kesehatan.*
2. *Penanganan Kecelakaan dan Darurat.*
3. *Pemantauan Kesehatan berkala terhadap pekerja .*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Secara parsial Pendidikan dan Pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan pada PT. Indrillco Bakti Duri Riau. Dengan nilai Variabel Pendidikan dan Pelatihan (diklat), diketahui Pendidikan dan Pelatihan (diklat) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai t hitung $8,869 > t$ tabel $1,981$ dan $\text{sig} (,001) < 0,05$. Artinya, secara parsial variabel Pendidikan dan Pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
2. Secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan pada PT. Indrillco Bakti Duri Riau. Dengan nilai Variabel Pengalaman Kerja, diketahui Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai t hitung $4,963 > t$ tabel $1,981$ dan $\text{sig} (,001) < 0,05$. Artinya, secara parsial variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Secara simultan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pada PT. Indrillco Bakti Duri Riau. Dengan F hitung sebesar $95,517 > F$ tabel sebesar 3,08 dengan nilai Signifikan $,001 < 0,05$. Artinya, secara simultan variabel Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan pada PT. Indrillco Bakti Duri Riau.

4. Berdasarkan perhitungan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan pada PT. Indrillco Bakti Duri Riau. Dengan nilai R Square sebesar 0,641. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dan Pengalaman keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 64% terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan. Diharapkan kepada PT. Indrillco Bakti Duri Riau dalam Pendidikan dan Pelatihan (diklat) untuk seluruh karyawan, sebaiknya Perusahaan lebih meningkatkan pelaksanaan program Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dan memberikan perhatian terhadap instruktur yang melatih para karyawan. Instruktur yang sebaiknya harus mampu mengajak peserta aktif dalam membahas



materi dan juga mampu mentransfer ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada peserta pelatih kemudian instruktur harus memberikan kesempatan kepada peserta untuk melakukan Tanya jawab dan memberikan simulasi agar karyawan mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya dalam bekerja sehingga karyawan memiliki sasaran yang lebih jelas.

2. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Diharapkan kepada PT. Indrillco Bakti Duri Riau dalam Pengalaman Kerja untuk seluruh karyawan, sebaiknya karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dapat memberikan bimbingan dan masukkan kepada karyawan yang belum berpengalaman, sehingga akan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
3. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dan Pengalaman Kerja. Diharapkan kepada PT. Indrillco Bakti Duri Riau dalam Produktivitas Kerja karyawan, sebaiknya lebih ditingkatkan dan dipertahankan serta berusaha untuk memberikan kemampuan yang terbaik agar kedepan nya lebih baik lagi.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



DAFTAR PUSTAKA

- AA, Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdillah, Irma. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru.” *Perpustakaan Universitas Islam Riau 3* (April): 49–58.
- AHMAD ZIKRI. 2019. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Skala Andalan Utama Pekanbaru.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., no. Mi: 5–24
- Ali Hasan. 2009. *Marketing*. Jakarta : Media Presindo.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. (Rev. ed). Jakarta : Rineka Cipta.
- Ekonomi dan Bisnis, Fakultas, Galuh Kristyangga Setyo Ernanda, and Metik Asmike. 2022. “Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA) 4 Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bakorwil I Madiun,” no. September.
- Febyyana Halim, Agnes, Audy Vionika, and Fadillah Sekar Ningrum. 2023.
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”Edisi
- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “. Semarang : UNDIP.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38-44.
- Miranti, E, Herkulana, and Y Yacoub. 2016. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Vol.5* (No.3): 1–13.
- Mulyadi, Dedi, and Yana Nur Ahmad. 2018. “Pengaruh Pendidikan Dan Latihan (Diklat) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Kujang Cikampek.” *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif 3* (1): 1–13. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v3i1.236>.

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

- Nikmatuzaroh. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labersa Hutahean Riau Fantasi Water Park, Pekanbaru." *Pengaruh Pengalaman Kerja*.
- Nurjannah, Siti. 2022. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir."
- Ngurah, I Gusti, Widia Nugraha, Anak Agung, and Ayu Sriathi. 2014. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Pada Karyawan Baleka Beach Resort Badung." *Jurnal Manajemen* 3 (8): 2167–81.
- Perdana, Angga. 2019. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat Di Medan," 89.
- Pratama, Muhammad Syahrul. 2018. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPB SulsesRabar." *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* 2 (2): 112–26.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/1952/pdf>.
- Rangkuti, Putri Anggi Faradina. 2018. "No Title." *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT III (Persero) Medan*.
- Reza, Muhammad. 2020. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumatera Makmur Lestari (SML) Di Desa Sei Pejangki Kecamatan Seberida." *SELL Journal* 5 (1): 55.
- Sagita, R. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GCI Indonesia Di Pekanbaru." <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/8468>.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

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



Lampiran 1 Kuesioner

Pekanbaru, 04 Juli 2024

Kepada

Bapak/Ibu Responden Di Tempat

Assalamualaikum.

Dengan Hormat

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Ilmu sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA) Saat ini mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Pendidikan Pelatihan (diklat) dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau".

Untuk memenuhi penelitian tersebut saya mohon waktu Bapak/Ibu Karyawan PT. Indrillco Bakti, Duri Riau untuk mengisi kuisisioner ini, dengan kesungguhan dan kejujuran, jawaban yang diberikan akan tetap dijaga kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status Bapak/Ibu Karyawan PT. Indrillco Bakti, Duri Riau. Hasil dari pada angket ini akan saya gunakan hanya untuk kepentingan penelitian semata.

Besar harapan saya Bapak/Ibu Karyawan PT. Indrillco Bakti, Duri Riau dapat memberikan jawaban yang sebenarnya, sehingga jawaban tersebut dapat saya gunakan untuk menganalisis data yang tepat dan objektif, atas kesediaan dan partisipasinya Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti,

Meza Lolita

NIM. 12070126616

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KUISIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Pendidikan Terakhir :
 Masa Bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Isilah daftar pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda check list (V) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu Karyawan PT. Indrillco Bakti, Duri Riau. Tidak ada jawaban benar atau salah, penelitian ini lebih melihat angka-angka terbaik dari persepsi Bapak/Ibu tentang Pendidikan dan pelatihan (diklat), Pengalaman Kerja dan Produktivitas kerja Karyawan.
2. Jawaban tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut:
 - a. SS = Sangat Setuju (5)
 - b. S = Setuju (4)
 - c. CS = Cukup Setuju (3)
 - d. TS = Tidak Setuju (2)
 - e. STS Sangat Tidak Setuju (1)

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

III. KUESIONER

A. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	SS	S	CS	TS	STS
1. Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
2. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
3. Saya semangat dan berusaha maksimal dalam bekerja sesuai kemampuan yang ada pada diri untuk mengejar kekurangan.					
4. Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan					
5. Saya selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu					
6. Saya menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien.					

B. Variabel Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) (X1)

PERNYATAAN PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) (X1)	SS	S	CS	TS	STS
1. Waktu pelaksanaan Diklat saat ini cukup untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang materi yang di ajarkan.					
2. Instruktur dapat memotivasi peserta diklat.					
3. Metode yang digunakan dalam Diklat mempermudah saya dalam memahami materi Diklat					

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

PERNYATAAN PENDIDIKAN PELATIHAN (DIKLAT) (X1)	SS	S	CS	TS	STS
4. Instruktur dapat menyampaikan materi dengan baik.					
5. Sarana dan fasilitas Diklat sangat mendukung peserta untuk menguasai seluruh materi dalam Diklat.					
6. Materi yang diajarkan dalam Diklat mudah dipahami dan diterapkan.					

C. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

PERNYATAAN PENGALAMAN KERJA (X2)	SS	S	CS	TS	STS
1. Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja.					
2. Keterampilan yang saya miliki sangat sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang saya kerjakan.					
3. Penguasaan pekerjaan dan peralatan membantu saya dalam menyelesaikan tugas secara baik.					
4. Saya memiliki pemahaman yang bisa diandalkan untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsi					
5. Pengalaman kerja yang saya miliki memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					

“Terimakasih Atas Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara”



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 2 Tabulasi

A. Produktivitas Kerja (Y)

No	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)						TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	5	5	5	5	4	29
2	4	4	5	4	4	4	25
3	4	5	5	4	5	4	27
4	4	5	4	4	4	5	26
5	3	4	4	5	5	5	26
6	4	5	4	4	4	4	25
7	5	4	4	4	4	4	25
8	4	5	4	5	4	4	26
9	4	3	4	5	5	4	25
10	5	5	4	4	5	4	27
11	5	4	4	4	4	5	26
12	4	5	5	5	4	4	27
13	5	4	5	4	5	5	28
14	5	5	4	5	5	4	28
15	5	4	4	5	4	4	26
16	5	5	4	5	4	4	27
17	5	5	5	4	5	5	29
18	4	5	5	5	4	3	26
19	4	5	4	5	4	4	26
20	4	5	5	4	4	5	27
21	4	4	5	5	5	4	27
22	5	4	4	4	4	5	26
23	5	4	5	4	4	5	27
24	5	4	4	5	4	5	27

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

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

55	4	4	4	5	4	4	25
56	4	5	4	5	4	4	26
57	4	4	4	5	5	4	26
58	5	4	4	5	4	5	27
59	3	5	5	5	5	4	27
60	4	4	5	4	5	4	26
61	4	4	5	4	4	5	26
62	5	4	5	4	4	4	26
63	4	5	5	4	5	4	27
64	4	5	4	4	5	4	26
65	4	4	4	5	4	4	25
66	4	5	4	5	5	4	27
67	4	4	4	4	5	5	26
68	5	4	5	5	5	5	29
69	5	4	5	5	4	4	27
70	5	5	4	4	5	4	27
71	5	4	4	5	4	4	26
72	5	5	5	5	4	4	28
73	5	4	4	4	5	5	27
74	5	4	5	5	4	4	27
75	4	5	4	5	4	5	27
76	4	5	4	5	4	4	26
77	5	4	4	5	5	4	27
78	5	4	4	4	4	4	25
79	4	5	4	4	5	4	26
80	4	5	4	5	5	5	28
81	5	4	4	5	5	5	28
82	4	5	5	4	5	5	28
83	5	4	4	4	5	4	26
84	5	4	4	5	4	4	26



B. Pendidikan Dan Pelatihan (X1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) (X1)						TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	5	4	4	5	27
4	3	4	5	4	5	4	25
5	4	3	5	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	3	4	4	4	4	23
8	3	3	5	4	4	4	23
9	3	3	3	4	5	4	22
10	4	4	4	5	5	4	26
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	5	4	3	4	5	25
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	5	4	4	5	5	27
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	5	4	29
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	4	3	5	5	4	26
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	5	5	5	4	27
22	3	4	4	4	4	4	23
23	3	5	5	4	5	5	27
24	4	5	4	5	5	4	27
25	5	4	5	5	4	4	27



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

86	4	4	4	4	4	5	25
87	5	4	5	4	4	4	26
88	5	4	5	5	4	5	28
89	4	4	4	4	4	4	24
90	5	4	5	4	5	4	27
91	4	4	4	4	4	4	24
92	5	5	5	5	5	5	30
93	4	4	4	4	4	4	24
94	5	4	5	5	4	4	27
95	5	5	5	5	5	5	30
96	5	4	5	5	4	5	28
97	5	4	5	4	5	4	27
98	4	4	4	4	4	4	24
99	5	4	4	5	4	4	26
100	4	4	4	4	4	4	24
101	4	4	4	4	4	4	24
102	5	4	5	4	5	4	27
103	4	4	4	4	4	4	24
104	5	5	5	5	5	5	30
105	4	4	4	4	4	4	24
106	4	4	4	4	4	4	24
107	4	4	4	5	4	5	26
108	5	5	5	5	5	5	30
109	4	4	4	5	5	5	27
110	4	4	5	4	5	5	27



C. Pengalaman Kerja (X2)

No	PENGALAMAN KERJA (X2)					TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	3	4	19
5	4	4	4	5	4	21
6	5	5	4	4	3	21
7	4	4	5	4	4	21
8	3	3	4	4	4	18
9	4	4	4	3	4	19
10	3	4	4	5	4	20
11	4	4	5	5	5	23
12	5	4	4	4	5	22
13	4	5	5	5	5	24
14	5	4	5	4	5	23
15	5	4	3	5	5	22
16	4	5	5	4	4	22
17	5	5	5	5	5	25
18	5	4	4	4	3	20
19	5	5	5	4	4	23
20	4	4	4	4	4	20
21	5	4	4	4	4	21
22	3	5	5	4	5	22
23	5	4	5	4	5	23
24	5	4	5	5	4	23
25	4	3	5	4	4	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

56	5	4	3	5	3	20
57	3	5	3	3	3	17
58	5	4	4	4	4	21
59	5	4	3	4	5	21
60	5	4	4	4	4	21
61	4	5	4	4	5	22
62	4	4	4	5	4	21
63	4	4	4	4	5	21
64	4	4	5	4	4	21
65	4	4	4	4	4	20
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	4	4	4	20
68	5	4	5	5	5	24
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	5	25
71	4	4	4	4	4	20
72	5	5	5	5	5	25
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	20
75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	5	5	25
77	4	4	4	4	4	20
78	5	4	5	4	5	23
79	5	4	5	4	5	23
80	5	5	5	5	5	25
81	3	4	5	4	5	21
82	5	5	5	5	5	25
83	4	4	4	4	4	20
84	4	4	4	4	4	20
85	5	5	5	5	5	25



Lampiran 3 Uji Validitas

a. Uji Validitas Y

		Correlations						Total_
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	-.043	.281**	.150	.193*	.305**	.293**
	Sig. (2-tailed)		.656	.003	.119	.044	.001	.002
	N	110	110	110	110	110	110	110
Y2	Pearson Correlation	-.043	1	.384**	.227*	.373**	.219*	.488**
	Sig. (2-tailed)	.656		<.001	.017	<.001	.021	<.001
	N	110	110	110	110	110	110	110
Y3	Pearson Correlation	.281**	.384**	1	.258**	.402**	.395**	.376**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001		.007	<.001	<.001	<.001
	N	110	110	110	110	110	110	110
Y4	Pearson Correlation	.150	.227*	.258**	1	.044	.358**	.203*
	Sig. (2-tailed)	.119	.017	.007		.648	<.001	.034
	N	110	110	110	110	110	110	110
Y5	Pearson Correlation	.193*	.373**	.402**	.044	1	.280**	.387**
	Sig. (2-tailed)	.044	<.001	<.001	.648		.003	<.001
	N	110	110	110	110	110	110	110
Y6	Pearson Correlation	.305**	.219*	.395**	.358**	.280**	1	.273**
	Sig. (2-tailed)	.001	.021	<.001	<.001	.003		.004
	N	110	110	110	110	110	110	110
Total	Pearson Correlation	.293**	.488**	.376**	.203*	.387**	.273**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	.034	<.001	.004	
	N	110	110	110	110	110	110	110

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

b. Uji Validitas X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_ X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.187	.331**	.403**	.230*	.249**	.410**
	Sig. (2-tailed)		.051	<,001	<,001	.016	.009	<,001
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.2	Pearson Correlation	.187	1	.185	.170	.264**	.195*	.406**
	Sig. (2-tailed)	.051		.053	.076	.005	.041	<,001
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.3	Pearson Correlation	.331**	.185	1	.164	.424**	.322**	.204*
	Sig. (2-tailed)	<,001	.053		.086	<,001	<,001	.032
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.4	Pearson Correlation	.403**	.170	.164	1	.171	.313**	.274**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.076	.086		.074	<,001	.004
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.5	Pearson Correlation	.230*	.264**	.424**	.171	1	.296**	.382**
	Sig. (2-tailed)	.016	.005	<,001	.074		.002	<,001
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.6	Pearson Correlation	.249**	.195*	.322**	.313**	.296**	1	.320**
	Sig. (2-tailed)	.009	.041	<,001	<,001	.002		<,001
	N	110	110	110	110	110	110	110
Total_ X1	Pearson Correlation	.410**	.406**	.204*	.274**	.382**	.320**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.032	.004	<,001	<,001	
	N	110	110	110	110	110	110	110

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

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

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

c. Uji Validitas X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X 2
X2.1	Pearson Correlation	1	.383**	.400**	.374**	.310**	.469**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	110	110	110	110	110	110
X2.2	Pearson Correlation	.383**	1	.340**	.318**	.289**	.369**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	.002	<,001
	N	110	110	110	110	110	110
X2.3	Pearson Correlation	.400**	.340**	1	.313**	.505**	.514**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	110	110	110	110	110	110
X2.4	Pearson Correlation	.374**	.318**	.313**	1	.455**	.434**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	110	110	110	110	110	110
X2.5	Pearson Correlation	.310**	.289**	.505**	.455**	1	.471**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.002	<,001	<,001		<,001
	N	110	110	110	110	110	110
Total_X2	Pearson Correlation	.469**	.369**	.514**	.434**	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	110	110	110	110	110	110

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

a. Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	6

b. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	6

c. Pengalaman Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	5

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

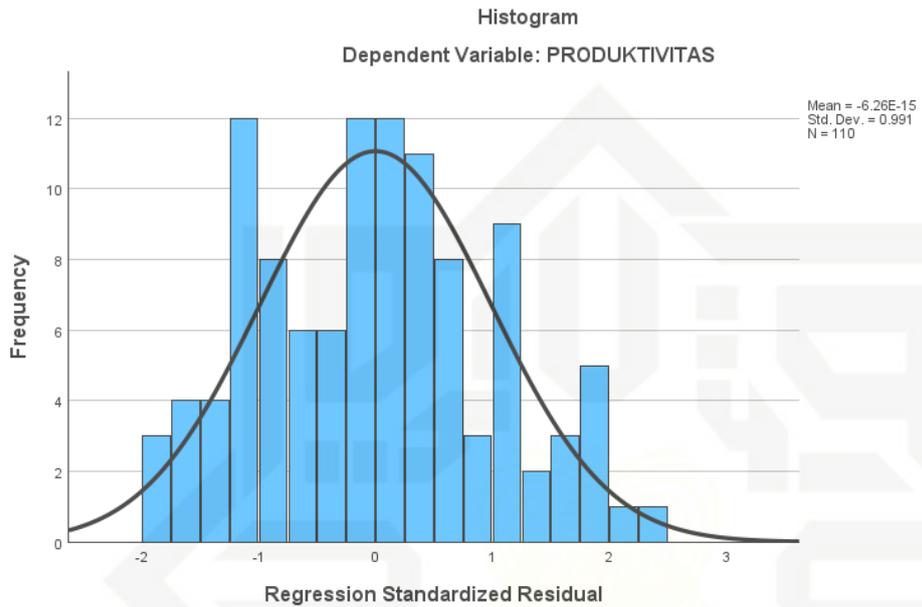
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

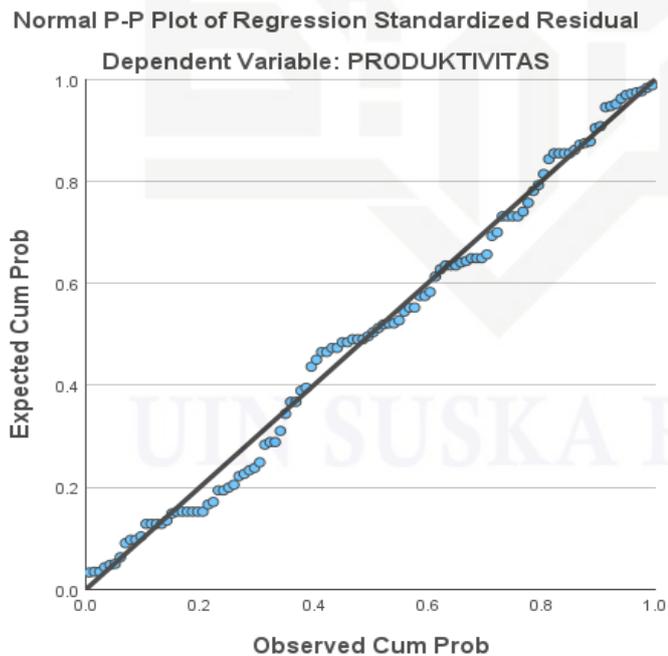
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) Histogram



2) Uji Normalitas Normal P-Plot of Regression Standardized Residual



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

3) Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		110	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.54214698	
Most Extreme Differences	Absolute	.064	
	Positive	.064	
	Negative	-.056	
Test Statistic		.064	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.312	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.300
		Upper Bound	.323

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 112562564.

b. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.090	.694		24.636	<,001	
	Diklat (X1)	.248	.028	.588	8.869	<,001	.764 1.308
	Pengalaman Kerja (X2)	.142	.029	.329	4.963	<,001	.764 1.308

- Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

c. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-.050	.407			-.123	.902
Diklat (X1)	.000	.016	-.002		-.019	.985
Pengalaman Kerja (X2)	.023	.017	.147		1.345	.182

a. Dependent Variable: ABRESID

d. Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.801 ^a	.641	.634	.547	1.824

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Diklat (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Lampiran 6 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.090	.694		24.636	<,001
	Diklat (X1)	.248	.028	.588	8.869	<,001
	Pengalaman Kerja (X2)	.142	.029	.329	4.963	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (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.



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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 7 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.199	2	28.599	95.517	<,001 ^b
	Residual	32.038	107	.299		
	Total	89.237	109			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
- b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Diklat (X1)

Lampiran 8 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.090	.694		24.636	<,001
	Diklat (X1)	.248	.028	.588	8.869	<,001
	Pengalaman Kerja (X2)	.142	.029	.329	4.963	<,001

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Lampiran 9 Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.634	.547

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Diklat (X1)
- b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Lampiran 10 Dokumentasi

© 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.





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

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

Nomor : B-3909/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/06/2024 Pekanbaru, 10 Juni 2024 M
Sifat : Biasa 3 Zulhijjah 1445 H
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
Yth. **Sahwitri Triandani, SE, M.Si**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Meza Lolita
NIM : 12070126616
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul:

"PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PADA PT. INDRILLCO BAKTI, DURI RIAU "

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

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan



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

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



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

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

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

Nomor : B-3827/Un.04/F.VII/PP.00.9/6/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 10 Juni 2024 M
3 Zulhijjah 1445 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Indrillco Bakti
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

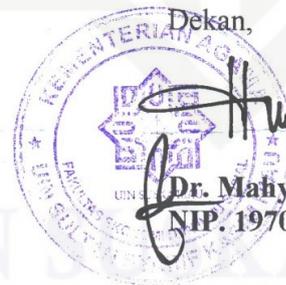
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Meza Lolita
NIM. : 12070126616
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2001

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Sifat diinformasikan kepada seluruh masyarakat atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PT. INDRILCO BAKTI

Duri, 06 Agustus 2024

No : 010/IDB-DR/HRD/VIII/2024
 Lamp :
 Perihal : **Surat Keterangan Riset**

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas Negeri Sultan Syarif kasim Riau
 Di
 Pekanbaru

Dengan Hormat,
 Sehubungan dengan surat yang kami terima terkait permintaan izin riset di perusahaan kami untuk menyelesaikan tugas skripsi atas nama:

Nama : Meza Lolita
 NIM : 12070126616
 Semester : VIII (Delapan)
 Jurusan : S 1 Manajemen
 Judul Penelitian : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut benar sudah selesai melaksanakan penelitian di PT. Indrillco Bakti, Duri Riau.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan semestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT. Indrillco Bakti



Rudi Hartono
 Supv. HRD

HEAD OFFICE :
 Komplek Perkantoran Pulo Mas Blok XI/14
 Jl. Perintis Kemerdekaan
 Jakarta 13260, INDONESIA
 Phone 021 – 489 3565 (hunting)
 Fax. 021 – 489 3565

BRANCE OFFICE :
 Jl. Raya Duri – Dumai, KM 7 KULIM
 Phone 0765 – 560 786
 Fax. 0765 – 560 787

1. Pihak Kita Diindungi dan Menghargai Hak Cipta Diindungi sebagai berikut: a. Penguatipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Penguatipan tidak merugikan kepentingan 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



Nama lengkap penulis adalah Meza Lolita, lahir di Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau, pada Tanggal 13 Maret 2002. Penulis merupakan anak Pertama dari 4 bersaudara, yang lahir dari pasangan Armen dan Mardiana.

Adapun jenjang pendidikan yang selama ini penulis tempuh Jenjang pendidikan pertama di SDN 011 Duri Timur lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Mandau dan lulus pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 8 Mandau dan lulus pada tahun 2020. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Strata-1 pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020 dan menamatkan pada tahun 2024. Pada tanggal 04 Oktober 2024 penulis menyelesaikan Skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) program studi S1 Manajemen dengan judul skripsi "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pegalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Indrillco Bakti, Duri Riau". Berkat rahmat Allah SWT penulis dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Email : mezalolita9@gmail.com

Instagram : @mezalolita_

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