

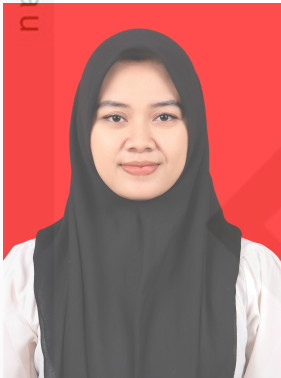
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUBIKA JAYA  
KEBUN TANJUNG MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**OLEH :**

**DWI SUCI ASNI DARMA HASIBUAN**  
**NIM. 12070120701**

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

**2024**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : Dwi Suci Asni Darma Hasibuan  
**Nim** : 12070120701  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Program Studi** : S1 Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
**Semester** : 9 (Sembilan)  
**Judul** : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan

**DISETUJUI OLEH**

**PEMBIMBING**

**Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si**  
**NIP. 19720315 200012 1 002**

**MENGETAHUI**

**KETUA PRODI S1 MANAJEMEN**

**ASTUTI MEFLINDA, SE, MM**  
**NIP. 19720513 200701 2018**



**DEKAN**

**DR. HJ. MAHYARNI, SE, MM**  
**NIP. 19700826 199903 2001**



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nama** : Dwi Suci Asni Darma Hasibuan  
**NIM** : 12070120701  
**Jurusan** : S1 Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan  
**Tanggal Ujian** : 07 Oktober 2024

**Tim Penguji**

**Ketua**  
**Faiza Mukhlis, SE, M.Si., Ak**

**Sekretaris**  
**Meri Sandora, SE., MM**

**Penguji I**  
**Nurlasera, SE., M.Si**

**Penguji II**  
**Fakhrurrozi, SE., MM**

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : DWI SUCI ASNI DARMA HASIBUAN  
 NIM : 12070120701  
 Tempat/Tgl. Lahir : PERLABIAN LUAR, 14 DESEMBER 2001  
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 Prodi : SI MANAJEMEN

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

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUBIKA JAYA  
KEBUN TANJUNG MEDAN

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, 01 Oktober 2024  
 Yang membuat pernyataan



DWI SUCI ASNI DARMA HASIBUAN  
 NIM: 12070120701

\* pilih salah satu sasuai 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 PELATIHAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUBIKA JAYA TANJUNG MEDAN

Oleh : Dwi Suci Asni Darma Hasibuan  
NIM : 12070120701

PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan merupakan salah satu anak perusahaan dari Permata Hijau Group (PHG) yang berdiri pada tahun 1997 dan beroperasi di Desa Tanjung Medan, Provinsi Sumatera Utara, dan bergerak di bidang kelapa sawit. PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan cenderung memiliki jumlah karyawan yang fluktuatif. Berdasarkan studi pendahuluan, PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan telah melakukan pelatihan kerja dan pemberian fasilitas kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggambarkan variabel dengan data-data berupa angka. Populasi penelitian ini sebanyak 164 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 116 orang karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap karyawan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,607, hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh 60,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Kinerja, dan Pelatihan Kerja**

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF JOB TRAINING AND WORK FACILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. NUBIKA JAYA TANJUNG MEDAN**

**By : Dwi Suci Asni Darma Hasibuan  
NIM : 12070120701**

PT Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan is one of the subsidiaries of Permata Hijau Group (PHG) which was established in 1997 and operates in Tanjung Medan Village, North Sumatra Province, and is engaged in oil palm. PT Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan tends to have a fluctuating number of employees. Based on preliminary studies, PT Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan has conducted job training and provided work facilities, to improve employee performance. This study aims to determine the effect of job training and work facilities on the performance of employees of PT Nubika Jaya Tanjung Medan. This study uses a quantitative descriptive method that describes variables with data in the form of numbers. The population of this study was 164 people. The number of samples used was 116 employees. The method of determining the sample in this study using random sampling method. The data used are primary and secondary data. The data analysis method used is multiple linear regression method using the SPSS 25 program. The results showed that the job training and work facility variable partially affected employee performance. As well as training and work facilities simultaneously affect employees. The coefficient of determination is 0.607, this shows that the work training and work facility variables have a 60,7% effect on employee performance. While the remaining 39,3% is influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords: Work Facilities, Performance, and Job Training**



## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil'alam, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUBIKA TANJUNG JAYA MEDAN”**.

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

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yang sangat ku cintai dan kuhormati, Ayah Muhammad Syahrul Hasibuan dan Ibu Supriati yang tiada hentinya memberikan do'a, semangat serta dukungan secara moral dan material dalam menunjang pendidikan untuk mencapai cita-cita. Tiada balasan yang setimpal yang dapat penulis berikan kecuali istiqomah selalu berdo'a untuk ayah dan ibu semoga selalu berada dalam lindungan Allah SWT.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj Mahyarni, SE. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen. Serta para Staff TU yang telah membantu memberikan kemudahan selama masa perkuliahan.
6. Bapak Ferizal Rachmad, S.E, MM. selaku Pembimbing Akademik.
7. Bapak Dr Sabarno Dwirianto M.Si selaku pembimbing skripsi dan dosen konsultasi proposal yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran, perhatian dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan inspirasi sehingga saya menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan bernilai.
9. Terima kasih kepada seluruh karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

10. Saudara kandung saya Irma Novri Andary Hasibuan, Yuta Ridha Emelia Hasibuan, Ade Akhir Anisa Hasibuan serta keponakan yang sangat saya sayangi Alia Febiyura Shaqueena Sir yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
11. Sahabat saya Adinda Sinaga, Dea Ritonga, Teriyana, Fia, Resti, Dhila, Fatia, Syifa, Dea, Dian, Anggun, Nurul yang telah bersedia menerima keluhan, memberi motivasi dan menghibur penulis.
12. Seluruh teman-teman seperjuangan HMI Komisariat Fekonsos UIN SUSKA Riau, Manajemen J'20, MSDM D, Himapro S1 Manajemen, DEMA-Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Hima Labusel, dan teman teman KKN Desa Teratak Air Hitam, Kec Sentajo Raya, Kab. Kuansing.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, 11 Agustus 2024  
Penulis

**DWI SUCI ASNI DARMA HASIBUAN**  
**NIM. 12070120701**



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	10
1.5. Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1. Pelatihan Kerja .....	12
2.1.1. Pengertian Pelatihan Kerja .....	12
2.1.2. Manfaat Pelatihan Kerja .....	15
2.1.3. Indikator Pelatihan Kerja .....	16
2.2. Fasilitas Kerja .....	17
2.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja .....	17
2.2.2. Manfaat Fasilitas Kerja .....	18
2.2.3. Indikator Fasilitas Kerja .....	19
2.3. Kinerja .....	20
2.3.1. Pengertian Kinerja .....	20
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	21
2.3.3. Indikator Kinerja .....	22
2.4. Pengaruh Antar Variabel .....	23
2.4.1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja .....	23
2.4.2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja .....	24
2.5. Pandangan Islam terhadap Pelatihan, Fasilitas, dan Kinerja .....	24
2.5.1. Pandangan Islam terhadap Pelatihan Kerja .....	24
2.5.2. Pandangan Islam terhadap Fasilitas Kerja.....	25
2.5.3. Pandangan Islam terhadap Kinerja .....	26
2.6. Penelitian Terdahulu.....	27
2.7. Kerangka Pemikiran .....	32
2.8. Konsep Operasional Variabel .....	33
2.9. Hipotesis .....	33

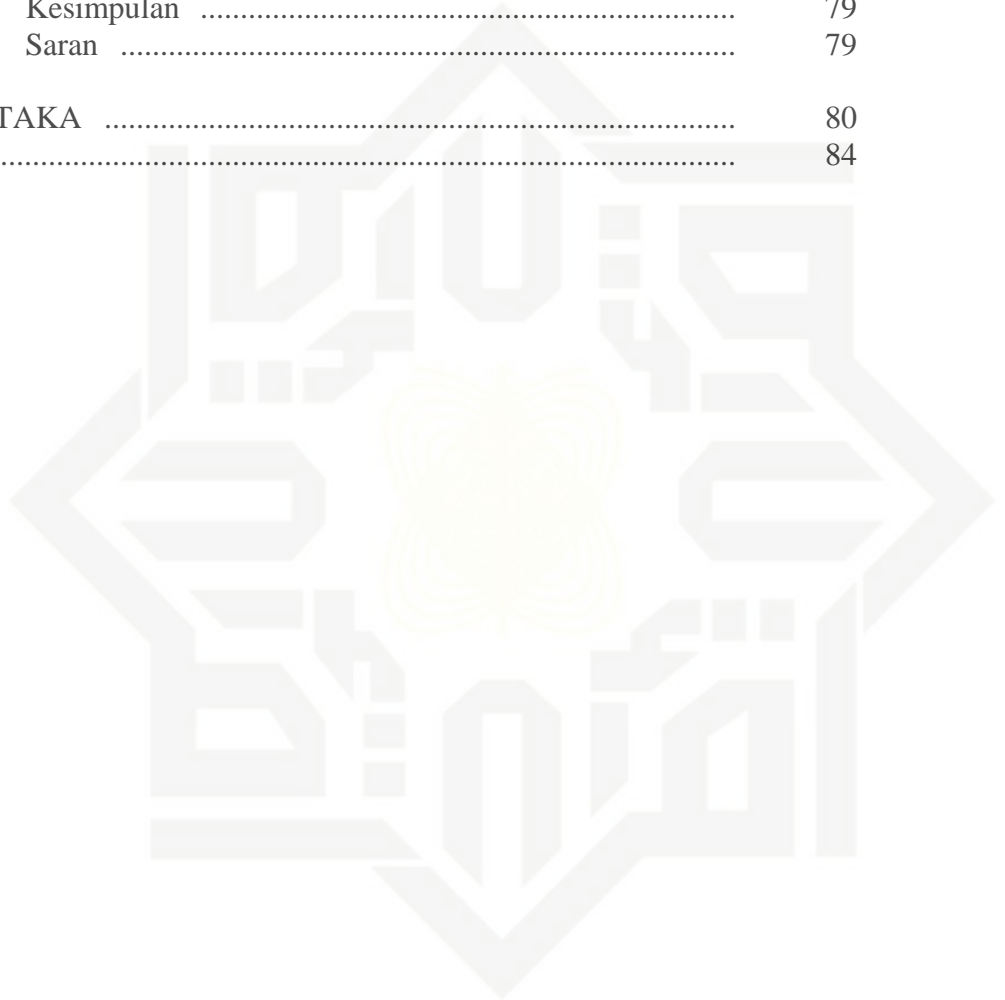
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

<b>BAB III.</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	35
3.2.	Jenis dan Sumber Data .....	35
3.2.1.	Data Primer .....	35
3.2.2.	Data Sekunder .....	35
3.3.	Populasi dan Sampel .....	36
3.3.1.	Populasi .....	36
3.3.2.	Sampel .....	36
3.4.	Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.4.1.	Kuesioner .....	37
3.4.2.	Observasi .....	38
3.5.	Analisis Data .....	38
3.6.	Uji Kualitas Data .....	38
3.7.	Uji Asumsi Klasik .....	39
3.8.	Analisis Linier Berganda .....	41
3.9.	Uji Hipotesis .....	42
3.10.	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	43
<b>BAB IV.</b>	<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>44</b>
4.1.	Sejarah PT. Nubika Jaya Tanjung Medan .....	44
4.2.	Visi dan Misi PT. Nubika Jaya Tanjung Medan .....	44
4.3.	Struktur Organisasi PT. Nubika Jaya Tanjung Medan ..	45
4.4.	Tugas dan Tanggung Jawab .....	46
<b>BAB V.</b>	<b>PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>56</b>
5.1.	Deskriptif Karakteristik Responden .....	56
5.1.1.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
5.1.2.	Responden Berdasarkan Usia .....	57
5.1.3.	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	57
5.1.4.	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
5.2.	Deskripsi Variabel .....	59
5.2.1.	Pelatihan Kerja .....	59
5.2.2.	Fasilitas Kerja .....	61
5.2.3.	Kinerja .....	66
5.3.	Hasil Analisis Uji Kualitas Data .....	66
5.3.1.	Uji Validitas .....	66
5.3.2.	Uji Reliabilitas .....	67
5.4.	Uji Asumsi Klasik .....	68
5.4.1.	Uji Normalitas .....	68
5.4.2.	Uji Multikolinearitas .....	69
5.4.3.	Uji Heterokedastisitas .....	70
5.4.4.	Uji Autokorelasi .....	70
5.5.	Analisis Linier Berganda .....	71
5.6.	Uji Hipotesis .....	72
5.6.1.	Uji T .....	72
5.6.2.	Uji F .....	73

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.7. Koefisien Determinasi .....	74
5.8. Pembahasan .....	75
5.8.1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja.....	75
5.8.2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja .....	76
5.8.3. Pengaruh Pelatihan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja.....	77
<b>BAB VI. PENUTUP .....</b>	<b>79</b>
6.1. Kesimpulan .....	79
6.2. Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>84</b>





**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1	: Rekap Data Karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan ....	5
Tabel 1.2	: Data Kinerja Karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan...	6
Tabel 1.3	: Pelatihan Karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan .....	7
Tabel 1.4	: Jumlah Fasilitas PT. Nubika Jaya Tanjung Medan.....	8
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 2.2	: Konsep Operasional Variabel .....	33
Tabel 5.1	: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 5.2	: Responden Berdasarkan Usia .....	57
Tabel 5.3	: Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	57
Tabel 5.4	: Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
Tabel 5.5	: Analisis Deskriptif Pelatihan Kerja .....	59
Tabel 5.6	: Analisis Deskriptif Fasilitas Kerja .....	61
Tabel 5.7	: Analisis Deskriptif Kinerja .....	63
Tabel 5.8	: Uji Validitas .....	66
Tabel 5.9	: Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 5.10	: Uji Normalitas.....	69
Tabel 5.11	: Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel 5.12	: Uji Heterokedastisitas .....	70
Tabel 5.13	: Uji Autokorelasi.....	71
Tabel 5.14	: Analisis Linier Berganda .....	71
Tabel 5.15	: Uji T .....	73
Tabel 5.16	: Uji F .....	74
Tabel 5.17	: Koefisien Determinasi .....	75

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

## DAFTAR GAMBAR

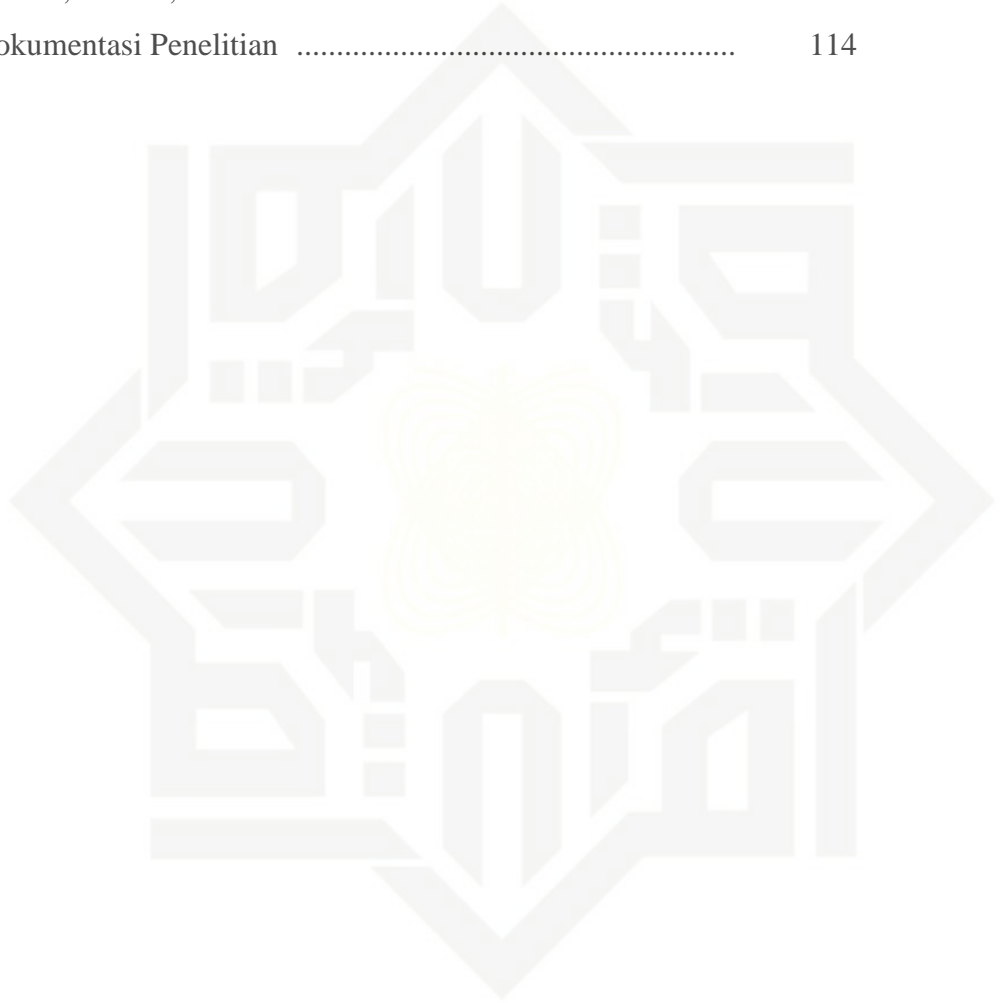
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Nubika Jaya Tanjung Medan.....	45
Gambar 5. 1 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja.....	61
Gambar 5. 2 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja .....	63
Gambar 5. 3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	65



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

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian .....	84
Lampiran 2 : Tabulasi Tanggapan Responden .....	91
Lampiran 3 : Hasil Output SPSS .....	100
Lampiran 4 : r Tabel, t Tabel, dan f Tabel .....	111
Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian .....	114



UIN SUSKA RIAU

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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada potensi sumber daya manusianya. Sumber daya manusia perlu dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai untuk mendukung implementasi segala kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi hal yang harus dipertimbangkan di semua tingkat manajemen perusahaan.

Aspek penting yang menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan yang memiliki tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan, maka akan berdampak baik juga bagi keberlangsungan perusahaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, baik itu dilakukan oleh individu, kelompok, atau perusahaan, seperti yang disebutkan oleh (Osborne, 1991). Kinerja menurut Kasmir (2019) ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggungjawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Henry Simamora (2006), evaluasi kinerja adalah metode yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai kontribusi setiap pekerja. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Indikator kinerja karyawan dilihat dari beberapa aspek, seperti kualitas kerja, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

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.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pelatihan kerja dan fasilitas kerja. Perusahaan biasanya memiliki biaya tersendiri dalam rangka menunjang performa karyawannya seperti memberikan pelatihan dan pengembangan karyawannya. Biasanya pelatihan tersebut didukung oleh instruktur atau ahli pada bidangnya atau yang sudah berpengalaman memberikan pelatihan. Tenaga ahli dari luar negeri didatangkan demi pengembangan karyawan.

Menurut Handoko (2014), pelatihan dan pengembangan menawarkan sejumlah manfaat profesional jangka panjang yang mempersiapkan pekerja untuk peran di masa depan dengan tanggung jawab yang lebih besar. Namun, karena belajar adalah aktivitas seumur hidup, orang tidak boleh berhenti belajar begitu sekolah resmi mereka selesai. Oleh karena itu, program-program untuk pelatihan dan pengembangan karyawan harus berkelanjutan dan dinamis. Menurut Mangkunegara (2013), pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan.

Beberapa faktor yang dapat digunakan untuk menilai keberhasilan pelatihan, antara lain tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta dan kualifikasi pelatih. Untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan, diperlukan evaluasi untuk meningkatkannya di sebuah perusahaan. Penilaian ini juga dapat menunjukkan area-area yang membutuhkan pelatihan dan peningkatan. Proses yang dilakukan setelah pelatihan, ialah penilaian kelayakan karyawan perusahaan, hal ini

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berhubungan dengan pengukuran kualitas kinerja. Dengan mengukur seberapa baik kinerja karyawan dalam tinjauan kinerja, efektivitas pelatihan dan pengembangan dapat dievaluasi. Penilaian memenuhi persyaratan untuk memberikan wawasan kepada karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dipandang oleh perusahaan. Selain itu, alokasi penghargaan didasarkan pada evaluasi kinerja (Jauhar dan Subekhi, 2012).

Selain itu, pelatihan akan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengasah keterampilan dan bakat mereka di perusahaan, sehingga memberikan karyawan kesempatan untuk mendapatkan lebih banyak informasi dan keahlian. Hal ini akan membantu pekerja memahami apa yang harus dilakukan. Setiap orang memiliki kemampuan yang unik, yang mungkin tidak sesuai dengan persyaratan dan tuntutan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan untuk memastikan mereka mengetahui bagaimana pekerjaannya.

Wilson (2012) mendefinisikan pelatihan sebagai proses mempertahankan atau meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, fasilitas kerja yang memadai juga diperlukan selain pelatihan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan pelatihan kerja adalah proses dimana karyawan mendapatkan pendidikan dan pembelajaran untuk meningkatkan kinerja individu.

Fasilitas kerja merupakan aspek lainnya yang mendukung kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Anam dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa fasilitas adalah alat yang digunakan untuk membuat tugas menjadi lebih mudah dilakukan. Alat untuk mengevaluasi program institusi terhadap yang lain. Semakin efektif program yang dijalankan untuk meningkatkan produktivitas, semakin baik fasilitas yang digunakan. Penyediaan ruang kerja dan infrastruktur yang berfungsi penuh akan mendorong dan memotivasi setiap pekerja untuk meningkatkan efisiensi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Indikator fasilitas kerja antara lain ialah mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan pantry, ruang ibadah, bangunan, serta alat transportasi. Fasilitas kerja, menurut Veithzal Rivai dan Basri, 2016), ialah seluruh alat atau benda yang disediakan untuk karyawan oleh perusahaan untuk mendukung kinerjanya.

Pentingnya pelatihan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan uraian latar belakang di atas, menunjukkan bahwa kedua variabel yang diteliti mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang performa kinerja karyawan bagi kelangsungan perusahaan. Menurut Wahyuni (2012), karyawan yang diikut sertakan dalam pelatihan akan mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai akan memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja dan karyawan dapat dengan cepat menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas dapat di simpulkan fasilitas kerja adalah segala macam sarana, ruang, dan peralatan yang disediakan oleh

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perusahaan kepada karyawan untuk mendukung pelaksanaan kinerja karyawan.

PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan merupakan salah satu anak perusahaan dari Permata Hijau Group (PHG) yang berdiri pada tahun 1997 dan beroperasi di Desa Tanjung Medan, Kecamatan Kampung Rakyat, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Bergerak di bidang kelapa sawit dengan total luas areal 2.199.62 (Ha) dan luas areal tertanam kelapa sawit seluas 2.060.95 (Ha). Berdasarkan hasil observasi penulis, jumlah karyawan tetap pada PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan cenderung fluktuatif, selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1: Rekapitulasi data karyawan Tetap PT.Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan Tahun 2019-2022**

No	Tahun	Jumlah
1.	2019	155 Orang
2.	2020	164 orang
3.	2021	160 orang
4.	2022	148 orang
5.	2023	164 orang

*Sumber : Data Internal PT.Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan 2024*

Tabel 1.1 menunjukkan kuantitas karyawan tetap pada PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan yang cenderung berubah-ubah dari Tahun 2019 hingga 2023. Jumlah karyawan tetap tertinggi terdapat dengan jumlah 164 orang karyawan pada Tahun 2020 dan Tahun 2023, sedangkan jumlah karyawan tetap PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan terendah terdapat pada Tahun 2022 dengan 148 orang 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.

Selanjutnya Tabel 1.2 di bawah menunjukkan capaian kinerja para karyawan di PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan.

**Tabel 1.2: Data Kinerja PT.Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan Tahun 2019-2022**

No	Tahun	Capaian Kinerja	Kategori
1.	2019	75,20	Cukup
2.	2020	73,50	Cukup
3.	2021	80,30	Cukup
4.	2022	78,10	Cukup

*Sumber : Data Internal PT.Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan 2024*

Berdasarkan tabel 1.2 capaian kerja karyawan PT.Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan dari tahun 2019-2022 berada pada rentang nilai 73,5% - 80,30% dan termasuk dalam kategori cukup. Capaian kerja tertinggi terdapat pada tahun 2021 dengan nilai 80,30%. Hal ini diduga disebabkan karena pengaruh pelatihan yang diikuti karyawan, sehingga meningkatkan keahlian karyawan. Sistem penilaian kinerja karyawan PT.Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan, Menurut Gomes (2003), penilaian kinerja terdiri atas jumlah kerja yang dilakukan dalam satu waktu, kualitas kerja, biaya yang dikeluarkan, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan, keaslian gagasan untuk solusi permasalahan pekerjaan, kerjasama tim, pengawasan atas pekerjaan, kehadiran dalam pekerjaan, semangat dalam melaksanakan pekerjaan, serta integritas individu, penilaian ini dilakukan oleh HRD PT.Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan. Dalam mendukung terwujudnya kinerja karyawan yang maksimal, maka pada Tabel 1.3 di bawah ini dapat dilihat tentang realisasi pelatihan yang telah dilakukan oleh PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Tabel 1.3: Tabel Realisasi Pelatihan PT.Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan Tahun 2019-2022**

No.	Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah
1.	2019	<b>Pelatihan Internal</b>	
		-Pelatihan SMK3	26
		- <i>Training Star Employee</i>	14
		-Pelatihan ISO 9001:2015	17
		<b>Pelatihan Eksternal</b>	
		-Pelatihan Juru Las	1
		Pelatihan Prosedur	94
2.	2020	<b>Pelatihan Internal</b>	
		-Pelatihan SMK3	128
		- <i>Training Star Employee</i>	0
		- Pelatihan ISO 9001:2020	22
		-Pengenalan K3	115
		<b>Pelatihan Eksternal</b>	
		- <i>Agen of Change</i>	1
		-Regu Penanggulangan Kebakaran	1
		Pelatihan Prosedur	0
3.	2021	<b>Pelatihan Internal</b>	
		-Pelatihan SMK3	130
		- <i>Training Star Employee</i>	2
		- Pelatihan ISO 9001:2021	18
		-Training RSPO P&C dan ISPO	16
		-Pengenalan K3	95
		<b>Pelatihan Eksternal</b>	
		- <i>Agen Of Change</i>	3
		Pelatihan Prosedur	80
4.	2022	<b>Pelatihan Internal</b>	
		-Pelatihan SMK3	24
		- <i>Training Star Employee</i>	1
		-Pelatihan ISO 9001:2022	20
		<b>Pelatihan Eksternal</b>	
		- <i>Agen Of Change</i>	0
		-Pelatihan Juru Las	2
		Pelatihan Prosedur	63

Sumber : Data Internal PT.Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 terdapat beberapa fenomena pelatihan yang diberlakukan untuk karyawan PT.Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan, seperti pelatihan SMK3, Training Star Employee, pelatihan ISO, Training RSPO P&C dan ISPO pelatihan Juru Las, pelatihan Agen of Change dan sebagainya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Pelatihan-pelatihan ini sebagai bukti komitmen yang diberikan oleh PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan untuk menunjang keterampilan karyawan sehingga dapat bekerja secara maksimal. Selain pelatihan-pelatihan kerja, PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan juga memberikan fasilitas kerja untuk menyongsong keefektikan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini.

**Tabel 1. 4: Jumlah Fasilitas Kerja pada PT.Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan Tahun 2019-2022**

No	Nama Fasilitas	2019		2020		2021		2022	
		Baik	Rusak	Baik	Rusak	Baik	Rusak	Baik	Rusak
1.	Komputer	6	4	9	6	10	1	12	4
2.	Printer	5	3	7	5	7	2	9	5
3.	Cap Stempel	4	1	5	2	5	0	5	1
4.	Keranjang barang	10	0	10	4	6	2	8	2
5.	Lemari	6	2	7	1	6	3	8	2
6.	Meja	13	2	15	0	15	2	15	5
7.	Kursi	75	8	75	5	75	5	70	22
8.	Kipas Angin	8	2	10	3	7	2	8	1
9.	Mobil	1	0	1	0	1	0	1	0
10.	Truck CDT	9	1	9	2	7	3	8	2
11.	Motor	5	0	5	0	5	0	0	0
12.	Jonder	5	0	5	1	5	3	5	1
13.	Mesin Las	2	0	2	1	1	1	2	1
14.	Rumah Kebun	140	10	140	25	165	0	170	0
15.	Timbangan	3	0	3	1	2	0	2	0
16.	Sampan	8	1	7	1	9	1	8	0
17.	Fiber	88	0	88	27	88	18	88	31
18.	Angkong	100	0	120	29	120	10	120	16

**Sumber : Data Internal PT.Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan 2024**

Menurut Tabel 1.4 yang menunjukkan fasilitas kerja karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan seperti aspek-aspek kebutuhan kantor, hingga operasional dan kebutuhan tempat tinggal. Namun fasilitas kerja yang

sering mengalami kerusakan setiap tahunnya menyebabkan terhambatnya karyawan dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya berdampak pada kinerja karyawan yang menurun karena fasilitas yang kurang memadai. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NUBIKA JAYA KEBUN TANJUNG MEDAN”**.

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan?
3. Apakah pelatihan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan
2. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan

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

3. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam memahami pentingnya pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan pada cakupan manajemen khususnya pada bidang pelatihan kerja, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan

##### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau tambahan informasi terhadap pihak yang ingin melakukan penelitian dengan topic sejenis.

#### 1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika dibuat untuk penyusunan yang bertujuan mempermudah memaknai secara keseluruhan isi skripsi, Sistematika penulisan skripsi yaitu:

##### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**BAB II : Telaah Pustaka**

Bab ini membahas landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis, dan variabel penelitian

**BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini membahas lokasi dan waktu penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknis analisis data.

**BAB IV : Gambaran Umum**

Bab ini berisikan gambaran umum perusahaan, visi misi, dan struktur organisasi perusahaan

**BAB V : Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan penelitian

**BAB VI : Penutup**

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisikan kesimpulan dan saran penelitian yang berhubungan dengan rumusan masalah yang dikemukakan

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Pelatihan Kerja

##### 2.1.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Proses memperoleh informasi dan kemampuan sebagai hasil dari penguasaan keterampilan dan pengetahuan praktis yang berhubungan dengan kompetensi tertentu yang bermanfaat sering disebut sebagai “pelatihan”. Menawarkan pengajaran terjadwal dan terspesialisasi (seperti instruksi tentang prosedur operasi pelatihan tertentu) atau pelatihan keterampilan (seperti pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program pengenalan pekerjaan) adalah definisi pelatihan yang terbatas dalam manajemen sumber daya manusia. Wargadinata dkk (2022) mendefinisikan pelatihan sebagai proses peningkatan pengetahuan dan kemampuan karyawan.

Kreitner (2015) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu tindakan atau latihan yang dilakukan baik selama maupun setelah menduduki suatu jabatan atau profesi tertentu dalam rangka meningkatkan kualitas, keahlian, bakat, dan keterampilan. Menurut Mangkunegara (2013) pelatihan kerja adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan.

Manullang (2018) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu program pendidikan singkat yang menggunakan proses terstruktur dan metodis untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis kepada karyawan non-

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

manajerial untuk tujuan tertentu. Sarwoto (2018) menegaskan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perannya saat ini. Pelatihan, seperti yang didefinisikan oleh Gary Dessler dalam Sri Larasati (2015), adalah proses memberikan kepada karyawan baru atau karyawan saat ini kemampuan mendasar yang diperlukan untuk melakukan tugas mereka. Pelatihan merupakan proses yang melibatkan serangkaian langkah sistematis atau profesional yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam bekerja, seperti yang dijelaskan oleh berbagai definisi dari para ahli.

Pelatihan kerja disusun dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, serta mengembangkan kemampuan kerja guna meningkatkan kemampuan, produksi, dan kesejahteraan, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 9 UU Ketenagakerjaan 2003. Tujuan pelatihan, seperti yang dinyatakan oleh Sikula dalam Hasibuan (2013), terdiri dari:

a. Meningkatkan hasil

Pekerja yang menunjukkan kinerja di bawah standar akibat kesenjangan keterampilan adalah kandidat yang sangat baik untuk mengikuti pelatihan.

b. Menjaga agar keahlian pekerja tetap mutakhir dengan teknologi yang sedang berkembang.

Pelatih memastikan anggota staf dapat menggunakan teknologi baru secara efisien dengan memberikan pelatihan kepada mereka.

c. Mempersingkat waktu yang dibutuhkan karyawan baru untuk mendapatkan kompetensi di posisi mereka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Karyawan baru biasanya tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjadi “kompeten dalam pekerjaannya”, atau mampu memenuhi standar kualitas dan ekspektasi output.

d. Membantu menyelesaikan masalah operasional

Untuk mencapai tujuan mereka, manajer harus bekerja dengan sumber daya yang melimpah dan langka, seperti sumber daya keuangan, manusia, dan teknologi yang melimpah dan sumber daya keuangan dan teknologi yang langka.

e. Mempersiapkan pekerja untuk promosi

Program pengembangan karir yang komprehensif adalah salah satu teknik untuk menarik, mempertahankan, dan menginspirasi karyawan.

Kebijakan sumber daya manusia untuk mempromosikan dari dalam selaras dengan pengembangan keterampilan promosi karyawan. Komponen penting dari sebuah sistem untuk pengembangan karir adalah pelatihan. Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan hasil yang baik bagi anggota staf, meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mereka untuk mencapai produktivitas. Dalam proses bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan juga akan memperlakukan satu sama lain dengan rasa hormat yang lebih besar. Dari beberapa pengertian, diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan ialah serangkaian proses yang dilakukan oleh para ahli terhadap karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 2.1.2. Manfaat Pelatihan

Pelatihan karyawan menawarkan banyak keuntungan bagi bisnis dan individu yang menerimanya. Pertumbuhan karyawan akan meningkatkan pengetahuan, bakat, dan keterampilan mereka, yang akan menguntungkan bisnis. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan selalu membutuhkan pekerja yang ahli di bidangnya, oleh karena itu mempekerjakan anggota staf baru dan memberikan pelatihan yang tepat merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan. Meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan juga dapat menjadi strategi yang berguna untuk meningkatkan hasil bisnis. Sutrisno Edy (2014) mencantumkan beberapa keuntungan dari pelatihan kerja sebagai berikut:

- a. Mencari profitabilitas yang lebih besar atau mengadopsi pandangan yang lebih optimis mengenai orientasi laba
- b. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan praktis di seluruh jajaran organisasi
- c. Meningkatkan semangat tenaga kerja
- d. Membantu bisnis dalam memahami tujuannya
- e. Meningkatkan persepsi yang lebih positif terhadap perusahaan
- f. Mendorong ketulusan, transparansi, dan kepercayaan
- g. Memperkuat ikatan antara pemimpin dan bawahan
- h. Membantu dalam membuat dan menjalankan kebijakan organisasi
- i. Mendorong peningkatan efektivitas, produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja menurunkan biaya di sejumlah bidang, termasuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

produksi, sumber daya manusia, dan administrasi

- j. Mengembangkan rasa tanggung jawab yang lebih besar atas keahlian dan pengetahuan bisnis

### 2.1.3. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) indikator-indikator pelatihan kerja, antara lain :

#### a. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan yang spesifik dan dapat diukur akan meningkatkan kemampuan kerja peserta dan memungkinkan mereka untuk berkinerja.

#### b. Materi Pelatihan

Komunikasi kerja, manajemen, naskah, psikologis kerja, disiplin, dan etika kerja merupakan contoh-contoh materi pelatihan.

#### c. Metode Pelatihan

Pembicaraan kelompok, konferensi, simulasi, dan simulasi kelas adalah beberapa strategi partisipatif yang digunakan dalam proses pelatihan.

#### d. Kualifikasi Peserta

Peserta yang mengikuti pelatihan adalah peserta yang memenuhi kualifikasi, seperti karyawan tetap perusahaan, atau karyawan yang direkomendasikan oleh petinggi perusahaan

## 2.2. Fasilitas Kerja

### 2.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja didefinisikan oleh para ahli berdasarkan lokasi aktual karyawan. Menurut Winardi (2016), fasilitas adalah segala jenis mesin, jasa, atau peralatan kerja yang berfungsi sebagai alat untuk membantu anggota staf dalam menyelesaikan tugasnya.

Fasilitas kerja menurut pendapat Bangun Wilson (2012), adalah jenis tunjangan yang diberikan pengusaha kepada anggota staf untuk membantu kinerja mereka dan memenuhi tuntutan mereka serta meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Fasilitas kerja menurut Veithzal Rivai dan Basri (2016) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan dimana seseorang bekerja Metode bekerja, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Ganyang (2014) fasilitas kerja adalah seluruh alat dan komponen yang dapat membantu dan menunjang pelaksanaan operasional di suatu perusahaan Fasilitas kerja ini sangatlah dianggap penting karena menyangga keberhasilan perusahaan disebabkan perannya dalam menyokong kinerja karyawan. Setiap perusahaan memiliki bentuk, jenis, dan fasilitas yang berbeda-beda.

Sarana dan fasilitas pendukung suatu perusahaan dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut semakin lengkap dengan semakin banyaknya kegiatan yang dilakukan perusahaan. Oleh karena itu, sebuah bisnis akan dapat meningkatkan kinerja karyawan jika dapat memberikan lingkungan kerja yang positif dimana terdapat hubungan yang baik antara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bawahan dan atasan serta menjaga standar kesehatan dan keselamatan di ruang kerja. Karyawan pada umumnya mencari lingkungan kerja yang nyaman, aman, memiliki penerangan yang cukup, dengan udara yang segar secara konsisten dan jam kerja yang wajar. Untuk meminimalkan dan mencegah pemborosan waktu dan keuangan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman juga termasuk mengizinkan pekerja untuk bekerja dari rumah. Sebuah organisasi menghadapi sejumlah masalah.

### 2.2.2. Manfaat dan Fungsi Fasilitas Kerja

Ditinjau dari segi kegunaannya (pemanfaatannya), fasilitas kerja menurut Moenir (2016) terbagi dalam tiga kategori:

a. Peralatan kerja

Segala macam benda yang baik secara langsung berfungsi sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi sebagai alat untuk mengolah suatu barang menjadi barang lain yang fungsi dan kegunaannya berbeda.

b. Perlengkapan kerja

Segala macam benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, menciptakan, atau meningkatkan kenyamanan pekerja. Contohnya seperti perabot, peralatan pengolahan data, dan alat komunikasi.

c. Perlengkapan bantu atau fasilitas

Yaitu segala jenis peralatan yang memfasilitasi aliran kerja yang efisien, seperti peralatan pembangkit listrik, komputer, pendingin ruangan, dan perangkat absensi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Moenir (2016) mengusulkan bahwa fasilitas kerja memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menghemat waktu, mempercepat prosedur penyelesaian pekerjaan.
- b. Meningkatkan hasil kerja baik untuk produk maupun jasa
- c. Meningkatkan atau menjamin kualitas produk
- d. Kestabilan ukuran dan akurasi pengaturan yang terjamin
- e. Gerakan pelaku lebih mudah atau lebih sederhana
- f. Menyediakan lingkungan yang nyaman bagi individu yang bersangkutan untuk mengurangi kondisi emosional mereka.

### 2.2.3. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Veithzal Rivai dan Basri (2016), indikator-indikator fasilitas kerja adalah :

- a. Mesin dan peralatan  
Segala alat dan peralatan yang digunakan dalam proses pekerjaan
- b. Prasarana  
Fasilitas atau tempat yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan dan karyawan, seperti toilet, jalan, pagar, dan lain sebagainya
- c. Perlengkapan Pantry  
Merupakan fasilitas yang disiapkan pantry dalam perusahaan, seperti kursi, meja, lemari, alat hitung, dan lain sebagainya

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

d. Ruang ibadah

Merupakan ruangan atau tempat yang disediakan perusahaan untuk ibadah para karyawan

e. Bangunan

Merupakan ruangan yang dimanfaatkan untuk melakukan aktivitas seperti ruangan khusus pelanggan, ruang administrasi, dapur, gudang, dan lain-lain.

f. Alat transportasi

Merupakan segala sesuatu alat yang dimanfaatkan untuk menyokong proses operasional perusahaan, seperti kendaraan.

### 2.3. Kinerja Karyawan

#### 2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah ukuran pencapaian seseorang dalam menyelesaikan kegiatan dalam jangka waktu tertentu. Secara alamiah, setiap bisnis sangat memperhatikan kinerja karyawan untuk menilai mereka terhadap target yang telah ditetapkan Arista dan Nurlalila (2022). Kinerja adalah jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 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.

Kinerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan karena kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan dalam memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam organisasi, ada perbedaan besar dalam kinerja antar karyawan. Karena karyawan memiliki bakat yang berbeda-beda, maka terdapat variasi dalam kinerja, yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas.

### 2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang menunjang kinerja karyawan menurut Suwanto (2020), adalah :

a. Faktor kemampuan

Dalam istilah psikologi, kemampuan terdiri dari kemampuan aktual (pengetahuan plus keterampilan) dan kemampuan potensial (IQ). Hal ini menunjukkan bahwa akan lebih mudah untuk mencapai kinerja puncak bagi para pemimpin dan anggota staf yang memiliki IQ antara 110 dan 120, apalagi IQ superior, sangat superior, berbakat, dan jenius, selama mereka memiliki pendidikan yang diperlukan untuk perannya dan kompeten dalam pekerjaan sehari-hari.

b. Motivator (Faktor Motivasi)

Sikap yang dimiliki oleh para manajer dan anggota staf terhadap keadaan di tempat kerja dikenal sebagai motivasi. Orang dengan motivasi kerja yang kuat adalah mereka yang memiliki sikap yang baik (pro) terhadap lingkungan kerja mereka, dan mereka yang memiliki motivasi kerja yang rendah memiliki sikap yang negatif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

(kontra) terhadap lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain termasuk koneksi di tempat, fasilitas kerja, suasana kerja, peraturan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, kondisi kerja, dan pelatihan kerja.

Siagian (1999), menegaskan bahwa dua kategori berikut ini paling tepat untuk menggambarkan elemen-elemen yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan:

a. Faktor individu

Seperti usia, temperamen, atribut fisik, dan motivasi;

b. Faktor eksternal

Seperti kondisi lingkungan kerja, seperti lama bekerja, skala gaji, struktur perusahaan, lingkungan sosial dan kekeluargaan, dan pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

### 2.3.3. Indikator Kinerja

Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2019). Secara umum, kinerja karyawan ditentukan oleh:

a. Kualitas (mutu)

Kualitas ialah suatu bagian dari proses kerja dimana hasil kerja mendekati kesempurnaan. Kualitas kerja sangat berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Beberapa faktor sangat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, antara lain ialah motivasi kerja, lama bekerja, pelatihan kerja, hingga fasilitas kerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### b. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat pula dilihat dengan mengukur jumlah pekerjaan yang berhasil dilakukannya

#### c. Waktu

Dalam beberapa jenis pekerjaan tertentu, terdapat rentang waktu yang diberikan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

#### d. Penekanan Biaya

Penekanan biaya meliputi seluruh biaya yang dikeluarkan untuk aktivitas perusahaan, dan sudah dianggarkan sebelumnya.

#### e. Pengawasan

Pengawasan dilakukan untuk tetap mengontrol seluruh aktivitas karyawan sehingga dapat menjaga kualitas kerja karyawan

#### f. Kerja sama antar karyawan

Dalam perusahaan sangat diperlukan kerja sama yang kuat antar karyawan dan pimpinan, maupun sesama karyawan. Hal ini digunakan untuk dapat membangun hubungan yang kuat dalam rangka mencapai target perusahaan.

### 2.4. Pengaruh Antar Variabel

#### 2.4.1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ivancevich (2008) mendefinisikan pelatihan sebagai prosedur metodis yang bertujuan untuk mengubah perilaku kerja karyawan atau sekelompok karyawan dalam upaya mendongkrak kinerja. Menurut penelitian tentang pelatihan dan kinerja oleh Khan A dan Farooq (2011), pelatihan secara

signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pelatihan. Menurut penelitian Aruan dkk (2013), pelatihan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan, pelatihan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

#### **2.4.2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti dan Rahadian (2018), fasilitas kerja adalah semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan, lokasi atau ruang kerja, metode operasi, dan sarana organisasi kerja kelompok maupun perorangan. Fasilitas kerja merupakan alat bagi karyawan untuk mendukung dan membantu pekerjaan mereka, fasilitas kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.5. Pandangan Islam Terhadap Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan**

#### **2.5.1. Pandangan Islam Tentang Pelatihan Kerja**

Karyawan telah diambil sepanjang sejarah Islam sebagai buruh, pelayan, atau pekerja sejak zaman Jahiliyah, meskipun perbudakan mulai menurun setelah era Islam. Dengan datangnya Islam, Rasulullah memperkenalkan ajaran moral tertentu dan mengubah bagaimana para pekerja diperlakukan di tempat kerja dan di sekolah. Allah berfirman dalam QS Al-Jumu'ah (62) ayat 2 yang berbunyi :

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

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

الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٧٠﴾

Artinya : *Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.*

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa Nabi Muhammad SAW membawa kebenaran untuk seluruh umat manusia berdasarkan perintah Allah SWT. Rasulullah SAW mengajarkan Al-Qur'an dan Sunnah agar menjadikan manusia kaum yang lebih baik.

### 2.5.2. Pandangan Islam Tentang Fasilitas Kerja

Islam berpendapat bahwa tempat kerja adalah realisasi dari hak dan persyaratan yang diberikan oleh pemberi kerja untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerjanya. Dengan menggunakan fasilitas yang ada, kinerja karyawan dapat ditingkatkan untuk mencapai tujuan manajemen seefektif dan seefisien mungkin. Ini adalah cara untuk menghargai dan mengangkat derajat manusia di atas semua makhluk lainnya. Allah SWT. berfirman dalam surat Al-Israa' ayat 70, yang berbunyi

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ

وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

Artinya: *“Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.”*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan ayat diatas, Allah SWT menyatakan bahwa Ia telah menciptakan manusia lebih baik dari pada makhluk lainnya dan telah mengatur rezeki mereka dari segala arah. Salah satu cara mendapatkan rezeki tersebut adalah dengan bekerja dan fasilitas atau sarana dalam pekerjaan manusia sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang dilaksanakannya.

### 2.5.3. Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Pandangan islam dalam kinerja ialah proses atau kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan ridho Allah SWT sebagai bentuk ibadah kepadaNya. Di dalam Al-Qur'an juga tertulis agar manusia mampu bekerja secara baik sesuai dengan perintah Allah. Hal ini kemudian tertulis dalam Q.S. At-Taubah ayat 105, Allah SWT. Berfirman

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
 الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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.”*

Allah mengamanatkan kepada seluruh manusia agar dapat berbuat dan melakukan sesuatu, tidak bermalas-malasan. Dalam islam, kegiatan bekerja ialah termasuk kebajikan. Dalam kajian modern, Al-Qur'an mengamanatkan perintah Allah SWT. Melalui Nabi Muhammad SAW. Untuk bekerja.

## 2.6. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1: Penelitian Terdahulu**

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Gultom, D. F., Widya, W., Junita, S., dan D. A., Putri (Jurnal Manajemen Vol. 5 No. 1, 2019)	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit	X1. Kompetensi Kerja X2. Pelatihan Kerja Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian didapatkan bahwa variabel <i>dependent</i> (X) kompetensi dan pelatihan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
<b>Perbedaan :</b>				
Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana salah satu variabel X menggunakan kompetensi kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan fasilitas kerja				
2.	Nasution, E., D., Agatha, A., S., S., dan K., Budihardjo (Jurnal Magister Agribisnis, Vol 22 No. 1, 2022)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar	X1. Pelatihan Kerja X2. Motivasi Kerja Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel <i>dependent</i> (X) pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

				Bumi Sawit Kencana Wilmar
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yaitu penulis menggunakan variabel fasilitas kerja, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi kerja				
3.	Hajjad, N., M. (Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, Vol 2 No. 1, 2023)	Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah	X1. Pelatihan Kerja X2. Budaya Organisasi Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian, secara parsial bahwa pelatihan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan ialah perbedaan dengan salah satu variabel X, yaitu menggunakan budaya organisasi sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel fasilitas kerja				
4.	Elisabeth., S., dan Erni, M., S. (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara, Volume 8 No. 2, 2015)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	X1. Pelatihan Kerja X2. Motivasi Kerja Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian yang dilaksanakan, bahwa variabel (X) pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

				secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
<p><b>Perbedaan :</b>          Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yaitu variabel X2 yang digunakan, penulis menggunakan fasilitas kerja, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan motivasi kerja</p>				
5.	Yusfina, G., W., (Jurnal Bisma, Vol 8 No. 1, 2013)	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agrina Sawit Perdana (ASP) di Cabang Kebun Lintang Kapuas Kabupaten Sanggau	X1. Pelatihan Kerja X2. Motivasi Kerja Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>dependent (X)</i> pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Agrina Sawit Perdana (ASP) di Cabang Kebun Lintang Kapuas Kabupaten Sanggau
<p><b>Perbedaan :</b>          Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan ialah perbedaan salah satu variabel X dimana penulis menggunakan variabel fasilitas kerja, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi kerja</p>				
6.	Pangestika, K. D., Glady, O. A., Mediana, S., dan Maymunah, H. (Jurnal Mutiara	Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan	X1. Pelatihan Kerja X2. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Dari hasil penelitian, bahwa variabel <i>dependent (X)</i> pelatihan kerja dan disiplin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Manajemen, Vol 4 No. , 2019)	Sumatera Utara	Karyawan	kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel X nya ialah disiplin kerja sedangkan pada penelitian ini ialah fasilitas kerja				
7.	Br Silitonga, E., N., Arum, A., dan Listiyani (Jurnal Agroforetech, Vol 2 No. 1., 2024)	Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT. Mitra Puding Mas (AEP GROUP) Desa Pasar Sebelat, Kecamatan Putri Hijau, Kabupaten Bengkulu Utara, Provinsi Bengkulu	X1. Fasilitas Kerja Y. Kinerja	Dari hasil penelitian, bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT. Mitra Puding Mas (AEP GROUP)
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek penelitiannya, yaitu penelitian terdahulu di PT. Mitra Puding Mas (AEP GROUP), sedangkan penulis di PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan. Selanjutnya penelitian terdahulu hanya menggunakan 1 variabel X yaitu fasilitas kerja, sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 variabel X yaitu fasilitas kerja dan pelatihan kerja				
8.	Sitio, R (Jurnal eCo-Buss, Vol 2 No., 1, 2019)	Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta	X1. Fasilitas Kerja X2. Pelatihan Kerja X3. Kedisiplinan Y. Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian, Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta dipengaruhi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

				oleh pelatihan kerja, fasilitas kerja, dan kedisiplinan
<b>Perbedaan :</b> Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah jumlah variabel Xnya, pada penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel X (fasilitas, pelatihan, dan kedisiplinan). Sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel X yaitu pelatihan kerja dan fasilitas kerja.				
9.	Jufrizen dan Hadi, F., P (Jurnal Sains Manajemen, Vol 7 No 1., 2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	X1. Fasilitas Kerja X.2 Disiplin Kerja X3. Motivasi Kerja Y. Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
<b>Perbedaan :</b> Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah jumlah variabel Xnya, pada penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel X (fasilitas, disiplin, dan motivasi). Sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel X yaitu pelatihan kerja dan fasilitas kerja.				
10.	Siswani, N., Akhmad, I., dan R. Setianingsih (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba, Vol. 3 No. 2, Tahun 2024)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu	X1. Pelatihan Kerja X.2 Motivasi Kerja X3. Disiplin Kerja Y. Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu
<b>Perbedaan :</b> Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ialah jumlah variabel X nya, pada penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel X (pelatihan, disiplin, dan motivasi). Sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel X yaitu pelatihan kerja dan fasilitas kerja.				

**Sumber: Jurnal Hasil Penelitian Terdahulu**

## 2.7. Kerangka Pemikiran

Variabel-variabel yang akan diteliti pada penelitian ini terdiri atas 2, antara lain:

### 1. Variabel *independent* (bebas)

Pelatihan Kerja (X1)

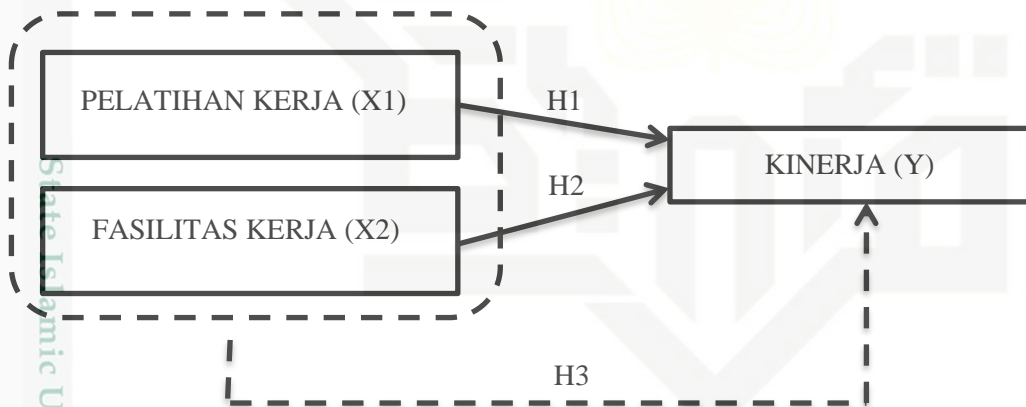
Fasilitas Kerja (X2)

### 2. Variabel *dependent* (terikat)

Kinerja (Y)

Tujuan penelitian ini didasarkan dari teori-teori yang telah dijabarkan sebelumnya. Untuk mempermudah dalam hal pemahaman terhadap kerangka penelitian ini, maka disajikan dalam Gambar berikut

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**



Keterangan :

—————> : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan

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

2. Dilarang 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.

## 2.8. Konsep Operasional Variabel

**Tabel 2. 2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggungjawab yang diberikan selama periode wktu tertentu (Kasmir, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Waktu</li> <li>4. Penekanan Biaya</li> <li>5. Pengawasan</li> <li>6. Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2019)</li> </ol>	Likert
Pelatihan Kerja (X1)	Pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan (Mangkunegara, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan Pelatihan</li> <li>2. Materi Pelatihan</li> <li>3. Metode Pelatihan</li> <li>4. Kualifikasi Peserta</li> <li>5. Kualifikasi pelatih (Mangkunegara, 2013)</li> </ol>	Likert
Fasilitas Kerja (X2)	fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan dimana seseorang bekerja metode bekerja, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun kelompok (Veithzal Rivai dan Basri, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mesin dan Peralatan</li> <li>2. Prasarana</li> <li>3. Perlengkapan Pantry</li> <li>4. Ruang Ibadah</li> <li>5. Bangunan</li> <li>6. Alat Transportasi (Veithzal Rivai dan Basri,2016)</li> </ol>	Likert

## 2.9. Hipotesis

Berdasarkan pada uraian-uraian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka penelitian di atas, maka dapat ditarik beberapa hipotesis penelitian :

**H1:** Diduga pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Gultom, D .F. Widya, W. Junita, S. dan D. A. Putri (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. Menunjukkan hasil penelitian Kompetensi dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit

**H2:** Diduga fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Br Silitonga, Arum, dan Listyana (2024) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT. Mitra Puding Mas (AEP GROUP) Desa Pasar Sebelat, Kecamatan Putri Hijau, Kabupaten Bengkulu Utara, Provinsi Bengkulu. Menunjukkan hasil bahwa fasilitas kerja yang meliputi alat kerja, APD, bangunan, dan lingkungan berpengaruh nyata dan positif terhadap Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT. Mitra Puding Mas (AEP GROUP).

**H3:** Diduga pelatihan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan

Berdasarkan Yandi dkk (2023) bahwa fasilitas dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Sitio (2019), bahwa fasilitas kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Centrayasa Megatamacipta. Berdasarkan pendapat tersebut, maka diduga bahwa pelatihan dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan yang terletak di Desa Tanjung Medan, Kecamatan Kampung Rakyat, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Dan yang menjadi objek penelitian adalah staff Human Resources Department dan karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 bulan (Mei-Juli) 2024 dengan kegiatan persiapan (pembuatan dan penyusunan), pengumpulan data lapangan, analisis data dan laporan akhir.

#### 3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data pada penelitian ini terbagi 2 yaitu :

##### 3.2.1. Data Primer

Merupakan jenis data utama yang diperoleh peneliti secara langsung dari narasumber. Data ini biasanya digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian

##### 3.2.2. Data Sekunder

Merupakan jenis data pendukung yang digunakan oleh peneliti secara tidak langsung, biasanya berupa studi pustaka, catatan historis, dan dokumenter yang berhubungan dengan penelitian.

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

### 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan dari unsur-unsur objek penelitian yang berbentuk manusia, lembaga, institusi, tumbuhan hingga hewan. Populasi dari penelitian ini adalah 164 orang karyawan PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan (jumlah karyawan di tahun 2023).

#### 3.3.2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang digunakan sebagai objek penelitian berdasarkan ketentuan penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara *random sampling* menurut Sugiyono (2017) simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan ditentukan menggunakan rumus Slovin, menurut Sugiyono (2017) rumus slovin adalah suatu rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili seluruh populasi karena populasi nya lebih dari 100 orang.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{164}{1+164(0,05)^2}$$

$$n = \frac{164}{1+164(0,0025)}$$

$$n = \frac{164}{1,41}$$

$$n = 116,31$$

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

Keterangan :

$n$  = kuantitas sampel

$N$  = kuantitas populasi = 164

$E$  = level error;  $e = 0,05$

Menurut perhitungan diatas, maka kuantitas sampel penelitian ini ialah sebanyak 116,31 orang karyawan atau setara dengan 116 orang karyawan

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pilihan metode pengumpulan data dalam penelitian sebenarnya sangat mempengaruhi hasil akhir penelitian karena berkaitan langsung dengan sumber data yang digunakan dalam penelitian tersebut. Terdapat 3 jenis teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diantara lain

#### 3.4.1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana peserta diberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diisi. Salah satu metode yang efektif untuk mengumpulkan data untuk penelitian dengan jumlah responden yang banyak dan tersebar di wilayah geografis yang luas adalah kuesioner. Kuesioner juga dapat didistribusikan kepada responden melalui email atau pos, dan dapat terdiri dari pertanyaan atau komentar tertutup atau terbuka. Skala Likert digunakan menjadi ukuran skala pengukuran dalam penelitian ini. Skala Likert adalah alat untuk mengukur sikap, kepercayaan, dan persepsi orang mengenai suatu hal atau fenomena tertentu. Di sini, peneliti menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Nilai 1: Sangat tidak setuju

Nilai 2: Tidak setuju

Nilai 3: Ragu-ragu

Nilai 4: Setuju

Nilai 5: Sangat setuju

### 3.4.2. Observasi

Pengamatan langsung atau observasi merupakan kegiatan pengumpulan data untuk dapat melihat langsung kondisi dan lingkungan penelitian.

### 3.5. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus sistematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018)

### 3.6. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data digunakan untuk dapat menentukan kebenaran dari data yang didapatkan. Terdapat dua uji yang dilakukan yaitu :

#### a) Uji Validitas

Validitas adalah metrik yang menunjukkan seberapa dapat dipercaya alat pengukur yang digunakan. Jika instrumen benar-benar digunakan untuk mengukur objek yang dituju, maka instrumen tersebut dapat dianggap valid. Dalam hal ini, untuk menilai apakah kuesioner penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dapat memberikan hasil yang diinginkan. Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan tidak valid (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

#### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan hasil yang dapat diandalkan. Sehingga mengatakan bahwa konsistensi dicirikan oleh reliabilitas. Menurut Nazaruddin & Basuki (2015), kriteria berikut ini harus dipenuhi agar sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel:

- a. Nilai Cornbach's Alpha  $>$  0,90 maka reliabilitas sempurna
- b. Nilai Cornbach's Alpha antara 0,70 - 0,90 maka reliabilitas tinggi.
- c. Nilai Cornbach's Alpha antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat.

Menurut Nazaruddin & Basuki (2015), nilai dari tiap instrumen atau tiap item sebaiknya  $>$  0,40, sehingga membuktikan bahwa pertanyaan konsisten internal.

#### 3.7. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan kecocokan model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian, perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji ini mencakup beberapa tes penting antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang berguna untuk mengetahui apakah data yang didapatkan dari hasil penelitian menyebar secara normal. Ketentuan uji normalitas ialah, Jika nilai sig Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 maka data disimpulkan menyebar secara normal. Sedangkan jika nilai sig Kolmogorov-Smirnov kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa data menyebar secara tidak normal (Purba dkk,2021).

### b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel-variabel bebas. Ketentuan dari uji ini ialah berdasarkan nilai VIF. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance  $> 0,10$ , maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, tetapi jika nilai VIF lebih besar 10 dan nilai tolerance  $< 0,10$  maka disimpulkan terjadi multikolinearitas pada data penelitian (Purba dkk, 2021).

### c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk melihat perbedaan varian dari seluruh pengamatan model regresi. Uji ini dihitung berdasarkan uji Glejser. Jika nilai sig uji  $t > \alpha 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya. Sedangkan, jika nilai sig uji  $t < 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas (Purba dkk, 2021).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### d) Uji Autokorelasi

Tujuan uji ini ialah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui metode tabel Durbin Watson yang dapat dilakukan melalui program SPSS

#### 3.8. Analisis Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda Menurut Sugiyono (2018), regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ). Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  : Variabel kinerja karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien regresi pelatihan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$\beta_2$  : Koefisien regresi fasilitas kerja

$X_1$  : Variabel pelatihan kerja

$X_2$  : Variabel fasilitas kerja

$e$  : Error/Sisa

### 3.9. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan model linier regresi berganda sehingga uji hipotesis yang digunakan meliputi dua jenis, yaitu :

#### a. Uji T (uji parsial)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas, yaitu pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang diujikan secara parsial. Kriteria uji ini ialah melihat nilai signifikan dari variabel, yaitu jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dan sebaliknya. Selanjutnya untuk menentukan arah dugaan, dilihat menggunakan nilai koefisien  $\beta$ , jika (-) maka variabel bebas berpengaruh negative terhadap variabel terikat, jika (+), maka variabel bebas berpengaruh positif (Purba dkk, 2021).

#### b. Uji F (uji simultan)

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas, yaitu pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan. Ketentuannya ialah, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, begitupun sebaliknya (Purba dkk, 2021).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.10. Uji Koefisien Determinasi (adjusted $R^2$ )

Uji ini dilakukan untuk melihat kemampuan model regresi untuk melihat variasi variabel terikat. Jika nilai  $R^2$  semakin mendekati satu maka variabel bebas disimpulkan mampu menjelaskan variabel terikat secara baik, begitupun sebaliknya. Rendahnya nilai  $R^2$  menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikatnya (Purba dkk, 2021).

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah PT. Nubika Jaya Tanjung Medan

PT. Nubika Jaya Tanjung Medan merupakan salah satu anak perusahaan dari Pertama Grup yang bergerak di bidang kelapa sawit. PT. Nubika Jaya Tanjung Medan berdiri pada Tahun 1997 ketika Pertama Group sedang melakukan aktivitas ekspor CPO. Pada Tahun 2001, PT. Nubika Jaya Tanjung Medan melakukan aktivitas pengolahan minyak mentah kelapa sawit menjadi produk yang langsung bisa digunakan. Kemudian pada Tahun 2002, PT. Nubika Jaya Tanjung Medan melakukan aktivitas pengolahan kelapa sawit menjadi minyak yang dapat digunakan dalam aktivitas memasak. Tahun 2004 dan 2012, PT. Nubika Jaya Tanjung Medan memberikan fasilitas minyak menjadi biodiesel dan cleochemical di terminal pelabuhan Dumai dan Belawan. Pada Tahun 2013, terjadi proses pengepakan dan jerigen untuk minyak olahan dari Permata Group yang di produksi oleh PT. Nubika Jaya Tanjung Medan dan kemudian pada Tahun 2016 dikenal dengan naman minyak goreng “Permata”.

#### 4.2. Visi dan Misi PT. Nubika Jaya Tanjung Medan

Visi dan Misi dari PT. Nubika Jaya Tanjung Medan terdiri atas berikut :

a. Visi

Membangun masa depan yang berkelanjutan dan bermanfaat bagi masyarakat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

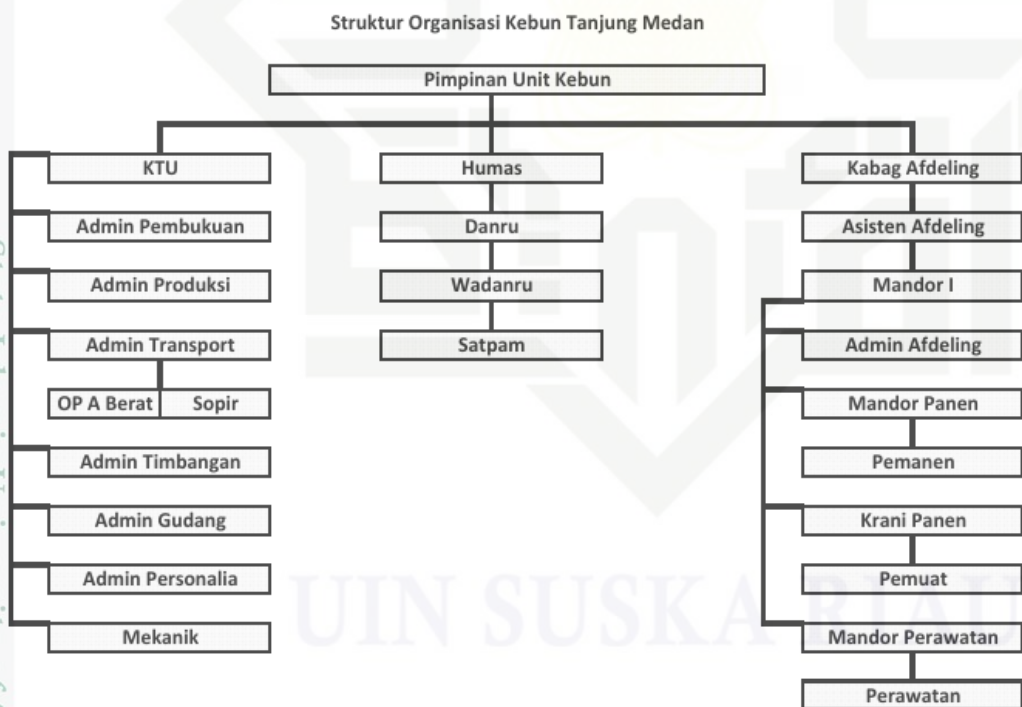
b. Misi

1. Memenuhi kebutuhan pelanggan
2. Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang profesional
3. Mengupayakan peningkatan yang berkelanjutan
4. Mengoptimalkan nilai bagi pemangku kepentingan

**4.3. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan sebuah bagan yang menggambarkan jenis dan tipe dari organisasi, serta melingkupi kejengangan pimpinan dan kewenangan masing-masing anggota perusahaan yang bertanggung jawab atas kontribusinya dalam perusahaan

**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Nubika Jaya Tanjung Medan**



*Sumber : PT. Nubika Jaya Tanjung Medan*



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 4.4.1. Pimpinan Unit Kebun/Manager

- a. Memimpin, membimbing, mengawasi serta mengontrol dan mengamankan unit kerja/perkebunan
- b. Melaksanakan kebijakan dan intruksi Direksi perusahaan
- c. Mengelola keuangan unit kerja/perkebunan.
- d. Memimpin dan mengkoordinir tata usaha, ketenagakerjaan, serta bagian umum.
- e. Mempertanggung jawabkan seluruh tugas pokok dan tugas tambahan dalam rangka pengelolaan. Menyelenggarakan seluruh proses produksi sesuai dengan standar dan program mutu untuk mencapai hasil yang optimal.
- f. Mengusulkan pengangkatan, pemindahan, kenaikan pangkat/jabatan, pemberhentian bawahannya sesuai peraturan yang berlaku.

### 4.4.2. KTU

- a. Melaksanakan pekerjaan yang diinstruksikan oleh pengurus kebun
- b. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan laporan keuangan kebun terdiri dari Neraca, tata buku, perkiraan transitoris, *Compte capital*, *Cost Analysis*, dan *Cost center*.
- c. Membuat laporan permintaan uang bulanan
- d. Membuat laporan penerimaan dan pengeluaran uang cash flow kebun
- e. Bertanggung jawab terhadap buku kas kebun beserta bukti-bukti pendukung kas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- f. Membuat journal voucher untuk tata buku
- g. Mensupervisi bawahan dalam rangka pelaksanaan ataupun pembuatan laporan keuangan.
- h. Melayani menerima tamu perusahaan sesuai instruksi pengurus kebun
- i. Mewakili pengurus kebun kordinasi dengan pemerintah daerah maupun swasta
- j. Mengumpulkan data-data untuk penyusunan anggaran biaya kebun
- k. Mengawasi pembuangan limbah padat di Kantor Pengurus
- l. Mengkordinir pelaporan bahaya LK3 dikantor.

#### 4.4.3. Admin Pembukuan

- a. Melakukan tugas-tugas administratif seperti pencatatan, penyusunan, pembukuan, dan pelaporan atas dokumen-dokumen administrasi yang berkaitan dengan pengelolaan kebun
- b. Penyampaian laporan keuangan kebun
- c. Mekanisme penyusunan dan pembayaran upah kepada pekerja-pekerja lapangan bila diperlukan

#### 4.4.4. Admin Produksi

- a. Mengumpulkan data produksi termasuk seluruh hubungan ke *supplier*
- b. Mengelola pencapaian produksi
- c. Mengatur jalannya proses produksi
- d. Menyusun jadwal pekerja
- e. Menerima permintaan atau pesanan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**4.4.5. Admin Transport**

Bertanggung jawab atas pelaksanaan operasional kegiatan angkutan di kebun seperti angkutan karyawan, angkutan tandan buah segar (TBS)

**4.4.6. Supir**

Membantu karyawan dan *stakeholder* perusahaan dalam melakukan mobilitas sesuai kebutuhan perusahaan.

**4.4.7. Admin Timbangan**

- a. Mengoperasikan alat timbang yang sesuai dengan jenis dan ukuran barang atau bahan yang akan ditimbang, seperti timbangan digital, timbangan mekanik, timbangan rantai, timbangan truk, dan lain-lain.
- b. Memeriksa kondisi alat timbang sebelum dan sesudah digunakan untuk memastikan kalibrasi dan fungsi yang tepat.
- c. Menimbang barang atau bahan dengan cara yang benar dan teliti, sesuai dengan prosedur dan standar yang berlaku.
- d. Mencatat hasil pengukuran berat pada dokumen yang sesuai, seperti nota, faktur, surat jalan, laporan, dan lain-lain.
- e. Melakukan pengecekan ulang hasil pengukuran berat jika diperlukan atau diminta oleh pihak terkait.
- f. Menjaga kebersihan dan kerapian area kerja dan alat timbang.
- g. Melaporkan segala masalah atau kerusakan pada alat timbang atau barang atau bahan yang ditimbang kepada atasan atau pihak yang berwenang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

h. Mengikuti aturan keselamatan kerja dan kesehatan lingkungan yang berlaku di tempat kerja.

#### 4.4.8. Admin Gudang

- a. Mencatat barang yang masuk dan keluar dari gudang, termasuk jumlah stok barang, keluar masuknya distribusi barang, pemesanan barang, hingga klaim pembayaran atas pembelian. Tujuan semua proses ini adalah untuk memudahkan pihak manajemen dalam menganalisis penjualan.
- b. Mengklasifikasikan barang yang masuk dengan sesuai, misalnya berdasarkan jenis, ukuran, warna, atau merek. Hal ini bertujuan untuk memverifikasi data yang tersedia dengan jumlah stok barang yang keluar masuk gudang.
- c. Memeriksa dan melaporkan stok barang di gudang, termasuk mengecek stok barang yang masuk, aktivitas pembongkaran, penyimpanan dan juga distribusi barang. Admin harus terus memastikan persediaan barang sesuai dengan kegiatan transaksi.
- d. Memperbarui barang yang memasuki expired period atau masa kedaluwarsa. Admin harus mampu mengatur barang yang didistribusikan terlebih dahulu, yakni barang yang memiliki masa kedaluwarsa lebih cepat. Hal ini bertujuan untuk menghindari kerugian akibat barang sisa atau tidak bisa didistribusikan.
- e. Melakukan koordinasi dengan pihak terkait, seperti supervisor gudang, tim logistik, tim produksi, tim penjualan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

atau pemasok. Admin harus mampu berkomunikasi dengan baik dan menjaga hubungan kerjasama yang harmonis.

- f. Menyusun laporan berkala tentang kegiatan pergudangan, seperti laporan stok barang, laporan distribusi barang, laporan pemesanan barang, atau laporan kerusakan barang. Laporan ini berguna untuk evaluasi dan perbaikan kinerja.

#### 4.4.9. Admin Personalia

- a. Bertanggung jawab terhadap data karyawan, payroll, dan pembayaran benefit lainnya.
- b. Mengelola absensi dan daftar hadir karyawan, pinjaman karyawan, mencatat cuti, dan filing dokumen.
- c. Melakukan sosialisasi dan koordinasi
- d. Menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru
- e. Penerimaan tenaga kerja koordinasi dengan labour supply.
- f. Menyiapkan internal letter dan outgoing letter.
- g. Memperbaharui/update dan record data

#### 4.4.10. Mekanik

- a. Mengontrol dan menjaga kelangsungan kerja mesin dan peralatan
- b. Mengontrol dan mengganti bahan bakar
- c. Mereparasi mesin dan peralatan apabila mengalami kerusakan
- d. Mengontrol kebersihan mesin dan alat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 4.4.11. Humas

- a. Menyiapkan draft pedoman RKAP yang berkaitan dengan Humas,
- b. Menyiapkan draft program kegiatan dan anggaran humas, portal.
- c. Mengumpulkan informasi dari sumber terkait untuk keperluan publikasi.
- d. Melaksanakan dokumentasi foto, video, peliputan berita, wawancara, serta survei data untuk kepentingan perusahaan.
- e. Melaksanakan pengarsipan berita (kliping), distribusi kliping, serta perhitungan tone pemberitaan terkait perusahaan.
- f. Menyiapkan bahan publikasi korporasi untuk pihak internal maupun eksternal.
- g. Menyiapkan bahan-bahan untuk pelayanan informasi kepada pihak-pihak terkait sesuai kewenangan. Menerima Tamu-tamu Perusahaan.
- h. Menilai prestasi kerja seluruh karyawan yang menjadi tanggung jawabnya.
- i. Menyiapkan draft laporan pelaksanaan program dan kegiatan humas.

#### 4.4.12. Danru

- a. Mengatur pembagian kerja masing - masing anggota regu, termasuk di dalamnya adalah penjadwalan (shift).
- b. Mengatur pos penempatan masing – masing anggota regu dengan mempertimbangkan pada kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap personel.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Menerima laporan, arahan, masukan, serta aspirasi dari anggota regu dan meneruskannya kepada kepala sekuriti.
- d. Memegang tanggung jawab atas setiap anggota regu, melakukan pengecekan pada absensi dan mutasi.
- e. Melakukan pengecekan terhadap identitas setiap pengunjung melalui kartu ID maupun buku tamu.

#### 4.4.13. Wadanru

Wadanru memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membantu tugas Danru dalam melakukan pengamanan terhadap kebun kelapa sawit

#### 4.4.14. Satpam

- a. Mengamankan perusahaan dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaaa dan jalur akses, untuk memastikan keamanan dan mnecegah kerugian atau kerusakan yang disengaja.
- b. Melakukan tindakan preventif keamanan.
- c. Kontrol lalu lintas dengan mengarahkan *driver*.
- d. Melengkapi laporan dengan mencatat pengamatan, informasi, kejadian, dan kegiatan pengawasan.
- e. Mempertahankan lingkungan dengan memantau dan pengaturan bangunan dan kontrol peralatan.
- f. Menjaga stabilitas dan reputasi organisasi dengan memenuhi persyaratan hukum.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- g. Memastikan pengoperasian peralatan dengan melengkapi persyaratan pemeliharaan preventif; mengikuti instruksi, mengevaluasi peralatan baru dan teknik.
- h. Kontribusi untuk tim upaya mencapai hasil terkait yang diperlukan.

#### 4.4.15. Kabag Afdeling

- a. Membantu Manager Kebun dalam penyusunan rencana kerja dan biaya kebun (bidang tanaman).
- b. Menyusun jaringan kerja dari afdeling-afdeling.
- c. Mengawasi realisasi rencana kerja dan rencana anggaran/biaya.
- d. Mengkoordinir pengadaan dan penempatan tenaga kerja di afdeling.
- e. Mengatur penyebaran kebutuhan bahan di afdeling.
- f. Memeriksa secara administrasi dan fisik terhadap pekerjaan di lapangan.
- g. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Assisten di afdeling.

#### 4.4.16. Asisten Afdeling

Asisten Afdeling bertanggung jawab dan melaksanakan pencapaian target terhadap divisi yang dipimpinnya dalam melaksanakan semua kegiatan, baik secara teknis maupun administrasi misalnya menerima hasil kerja dari para mandor, kemudian membuat rencana kerja.

#### 4.4.17. Mandor I

Mandor memiliki pekerjaan utama mengawasi pekerjaan dan bertanggung jawab atas terlaksananya pekerjaan yang menjadi pegawasanya. Mandor terdiri dari mandor 1, sebagai pembantu asisten dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

hal supervisi dan pengorganisasian pekerjaan rutin dan mandor lapangan yang bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukan beserta bahan yang digunakan

#### 4.4.18. Admin Afdeling

Melakukan tugas-tugas dan mengontrol administrasi yang berada di wilayah kerja afdeling-afdeling yang bersangkutan

#### 4.4.19. Mandor Panen

- a. Mengawasi dan mengkoordinir jalannya pemanenan yang dilakukan oleh pekerja
- b. Bertanggung jawab kepada atasan terhadap hasil yang di panen
- c. Mengawasi tenaga kerja yang melakukan pemanenan dan mengontrol pemanenan

#### 4.4.20. Pemanen

Melakukan pemanenan terhadap buah-buah kelapa sawit sesuai dengan kriteria yang telah dijelaskan oleh mandor panen dan standar operasional perusahaan

#### 4.4.21. Krani Panen

Mencatat hasil setiap karyawan atau berhubungan dengan teknis administrasi laporan pekerjaan di divisi setiap hari yang di dapat dari para mandor.

#### 4.4.22. Pemuat

Melakukan pemuatan terhadap buah-buah tanaman kelapa sawit yang telah di panen sesuai dengan standar operasional 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.

#### **4.4.23. Mandor Perawatan**

- a. Menjalankan fungsi kontrol terhadap area perkebunan
- b. Membantu asisten lapangan untuk mengontrol pekerjaan karyawan harian lepas
- c. Membantu asisten lapangan dalam membuat laporan data pemupuk dan hasil panen buah kelapa sawit
- d. Membuat laporan hasil pekerjaan harian yang tertuang dalam bentuk administrasi

#### **4.4.24. Perawatan**

Melakukan perawatan terhadap tanaman-tanaman kelapa sawit yang terdapat dalam perusahaan sesuai dengan yang telah ditentukan dan standar operasional perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel pelatihan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan, didapatkan hasil sebagai berikut bahwa pelatihan kerja dan fasilitas kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan. Hal ini disebabkan karena semakin banyaknya pelatihan kerja dan semakin lengkapnya fasilitas yang diberikan oleh PT. Nubika Jaya Tanjung Medan, maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

#### 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis dapat memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. PT. Nubika Jaya Tanjung Medan, diharapkan kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan atau memperbanyak pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan dan kualitas pelatihan, agar pelatihan kerja dapat menunjang kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan secara optimal.
2. Peneliti selanjutnya, sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan penulis dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini masih memiliki kekurangan-kekurangan, seperti belum meneliti variabel lain yang dapat menunjang kinerja karyawan PT. Nubika Jaya Tanjung Medan, sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya, dapat memperbanyak variabel lainnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an dan terjemahannya penerbit KEMENAG
- Ajabar. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Budi Utama
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja , Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 6, 1–11
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arista, R., & Nurlaila, N. (2022). Pengaruh Sistem Pencatatan Laporan Keuangan Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Pud) Pasar Kota Medan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(5), 585-594.
- Bangun, Wilson. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Erlangga: Jakarta.
- Basri, Ahmad. F. M dan Veithzal Rivai. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada, 2005.
- Fadilah, F. F. F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2), 154-170.
- Gomes, C. F.,. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27-34.
- Hajjad, M. N. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Karya Sejahtera Mandiri Kabupaten Mamuju Tengah. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 54-62.
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Ivanceveich, J. M. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Jatnika, R. A. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kota Bandung (Doctoral dissertation, Unpas).
- Jufrizen, J., dan Hadi (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- Khan, Ghafoor dkk. 2011. Impact of Training and Development on Organizational Performance. *Journal Business and Management (Online)*, Vol.11, No.7
- Koyong, A. 2011. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen Tamansiswa Padang. Studi Kasus PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau Padang.*
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, I. M. 2018. Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pemberian Pendidikan Dan Pelatihan Pada Pt. Asuransi Intra Asia Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 114-133.
- Nasution, E. D., Sayakti, A. A. S., & Budihardjo, K. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Sawit Kencana Wilmar. *Manajemen Agribisnis: Jurnal Agribisnis*, 22(1), 73-78.
- Nazzaruddin, N. and Basuki, B. (2015) *Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Danisa Media.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ondi, A., Suryani, H., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*, 1(1), 8-15.



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

- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 323-330.
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 202-208.
- Robbins S.P, 2003, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Jilid I, PT. Prehalindo Persada, Jakarta
- Sarwoto, S. (2018). Implementasi Kebijakan Monitoring Dan Evaluasi Badan Akreditasi Provinsi Di Lampung (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta).
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Siahaan, E., & Simatupang, E. M. (2015). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Agrica*, 8(2).
- Simamora, Henry, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.
- Siswani, N., Akhmad, I., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Tapung Hulu. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA*, 3(2), 1083-1110.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Subekhi, Akhmad, dan Mohammad Jauhar, 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusi (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Suliyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(1), 12-21.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung CV. Alfabeta



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung CV. Alfabeta
- Sumakud, M. G. A., & Trang, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Syifa, S. U., & Nasir, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446-458.
- Veithzal Rivai dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta
- Wahet, A., Widagdo, S., & Prastyowati, A. H. (2020). The Effect of Work Environment, Work Facilities and Work Motivation on Employee Performance at the DPRD Secretariat Bondowoso Regency. *ABM: International Journal of Administration, Business and Management*, 2(1), 29-45.
- Wailan, R. R., Kojo, C., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada pt esta group jaya manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Wargadinata, B., & Prihadi, M. D. (2022). Evaluasi kinerja perusahaan daerah kebersihan menggunakan balanced score card. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(1), 281-288.
- Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yusfina, G. W. (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agrina Sawit Perdana (ASP) di Cabang Kebun Lintang Kapuas Kabupaten Sanggau. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 8(1), 153-16.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No.Kuesioner : \_\_\_\_\_

**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara/i  
Di

Tempat  
Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi tugas akhir perkuliahan Strata 1, saya **Dwi Suci Asni Darma Hsb**, mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim Riau, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUBIKA JAYA KEBUN TANJUNG MEDAN**”. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna menjawab beberapa pernyataan dengan mengisi kuesioner yang dibagikan.

Informasi atau jawaban dari Bapak/Ibu semata-mata ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan akan diperlakukan secara rahasia. Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 2024  
Hormat Saya

**Dwi Suci Asni Darma Hsb**



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

**IDENTITAS RESPONDEN**

Umur :  
 Jenis Kelamin :  
 Pendidikan Terakhir :  
 Lama bekerja :

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi anda.
  2. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk keperluan penelitian
- Keterangan :

**SS : Sangat Setuju**  
**S : Setuju**  
**N : Netral**  
**TS : Tidak Setuju**  
**STS : Sangat Tidak Setuju**

**Skala Pengukuran**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

### 1. Kuesioner Indikator Kinerja (Kasmir, 2019)

Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kualitas	Y.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
	Y.2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
	Y.3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
	Y.4	Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas pekerjaan yang telah saya selesaikan					
Kuantitas	Y.5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi yang saya miliki					
	Y.6	Saya mampu menyelesaikan volume tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
Waktu	Y.7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
	Y.8	Saya bersedia bekerja lembur jika diperlukan					
Penekanan Biaya	Y.9	Saya selalu diikuti sertakan dalam perencanaan anggaran					
	Y.10	Saya selalu diikuti sertakan dalam pelaksanaan kegiatan yang telah dianggarkan					
	Y.11	Saya selalu dilibatkan dalam proses evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

Penekanan Biaya	Y.12	Saya selalu menindak lanjuti dari hasil evaluasi kegiatan yang dilaksanakan					
Pengawasan	Y.13	Saya bekerja dengan fokus meskipun tidak diawasi oleh pimpinan					
Hubungan antar Karyawan	Y.14	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya					
	Y.15	Saya menerima masukan yang membangun dari rekan kerja					
	Y.1	Saya selalu meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang mengalami					

2. Kuesioner Indikator Pelatihan Kerja (Mangkunegara, 2013)

Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Tujuan Pelatihan	X1.1	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan					
	X1.2	Pelatihan yang saya ikuti dapat meningkatkan keterampilan untuk menunjang kerja					
	X1.3	Saya dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan					
	X1.4	Saya memahami materi pelatihan yang diberikan dengan mudah					
	X1.5	Saya dapat mengimplementasikan materi yang di					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		sampaikan dengan baik					
Materi Pelatihan	X1.6	Materi pelatihan yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan saya					
	X1.7	Saya mendapatkan sosialisasi dari perusahaan terhadap pelatihan yang akan saya dapatkan					
Metode Pelatihan	X1.8	Saya dengan mudah memahami metode pembelajaran yang diterapkan					
	X1.9	Saya merasa nyaman dengan suasana pelaksanaan pelatihan yang diberikan perusahaan					
	X1.10	Saya merasa bisa menyesuaikan waktu pelatihan yang di selenggarakan oleh perusahaan					
Kualifikasi Peserta	X1.11	Saya bersedia mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan					
	X1.12	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					
Kualifikasi Pelatih	X1.13	Instruktur pelatihan yang saya ikuti menyampaikan materi pelatihan dengan jelas					
	X1.14	Instruktur pelatihan sangat berkompeten sehingga memudahkan saya dalam memahami					
	X1.15	Saya dapat berinteraksi baik dengan instruktur pelatihan					

### 3. Kuesioner Indikator Fasilitas Kerja (Veithzal Rivai dan Basri, 2016)

Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Mesin dan Peralatan	X2.1	Perusahaan memberikan peralatan yang mendukung kinerja saya					
	X2.2	Peralatan yang lengkap dapat meningkatkan hasil kinerja saya					
Prasarana	X2.3	Fasilitas yang tersedia dapat mengoptimalkan hasil kerja saya					
	X2.4	Fasilitas penunjang dapat meningkatkan produktivitas saya dalam bekerja					
	X2.5	Fasilitas yang tersedia dapat saya gunakan dengan mudah					
Perlengkapan <i>pantry</i>	X2.6	Fasilitas yang di sediakan untuk istirahat kerja tersedia dengan memadai					
	X2.7	Saya sangat terbantu untuk menyiapkan makanan dengan fasilitas yang tersedia					
Ruang Ibadah	X2.8	Fasilitas ruang ibadah yang memadai diberikan oleh perusahaan					
	X2.9	Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi baik					
Bangunan	X2.10	Saya merasa					

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

		nyaman bekerja karena kondisi bangunan yang baik					
Alat Transportasi	X2.11	Fasilitas transportasi yang disediakan oleh perusahaan memudahkan saya mencapai akses ke perusahaan					
	X2.12	Fasilitas transportasi yang sediakan perusahaan mudah dijangkau					

## LAMPIRAN 2

### TABEL TANGGAPAN RESPONDEN

No	Pelatihan Kerja (X1)															Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64
7	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	65
8	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	65
9	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	55
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65
11	2	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	58
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	64
13	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	64
14	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	68
15	2	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	63
16	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	67
17	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	66
18	2	4	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	62
19	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	66
20	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	69
21	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	66
22	1	3	1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	59
23	3	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	2	4	2	59
24	2	5	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	63
25	3	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	65
26	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	67
27	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	70
28	1	5	1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	62
29	2	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	64
30	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	67
31	2	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	64
32	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	69
33	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	70
34	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	68
35	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	66
36	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	69
37	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	71

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

38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	71
39	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	61
40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	67
41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	69
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	70
43	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	68
44	4	5	4	5	5	2	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	62
45	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	63
46	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	66
47	1	4	1	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
48	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
49	4	4	4	4	1	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	53
50	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
52	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
54	1	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
55	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
56	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
57	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
58	4	2	4	4	5	1	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	50
59	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	68
60	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	70
61	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
63	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	69
64	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	72
65	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	72
66	2	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	66
67	2	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	67
68	1	5	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	2	58
69	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	66
70	5	4	1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	64
71	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	67
72	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	66
73	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	62
74	4	4	4	5	4	2	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	62
75	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	68
76	4	2	4	3	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	62
77	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	67
78	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	67
79	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	65
80	5	4	5	1	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	66
81	5	4	5	2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	65



82	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	68
83	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	2	4	5	4	61
84	4	5	4	5	4	5	2	5	2	4	4	4	4	5	4	61
85	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	67
86	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	67
87	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	67
88	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	68
89	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	68
90	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	1	1	4	5	4	58
91	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	68
92	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	66
93	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	68
94	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	68
95	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	67
96	5	2	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	63
97	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	67
98	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	66
99	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	60
100	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	58
101	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	57
102	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	58
103	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	64
104	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	62
105	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	62
106	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	63
107	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	64
108	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	62
109	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	62
110	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	65
111	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	65
112	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	65
113	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	66
114	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	67
115	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	67
116	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	67

© Hak cipta milik 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

©

Hak Cipta milik 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	Fasilitas Kerja (X2)												Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
5	5	2	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	48
6	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	54
7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
8	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
9	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52
10	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
11	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52
12	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
13	5	2	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	48
14	5	3	5	5	5	4	5	2	5	2	5	5	51
15	3	4	5	2	3	5	3	4	4	4	4	4	45
16	2	5	2	3	3	2	3	5	5	5	5	2	42
17	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52
18	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	53
19	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	54
20	5	4	2	5	5	3	5	4	4	4	4	4	49
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	54
23	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	56
24	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	57
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	57
26	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	55
27	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
28	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
29	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	56
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	42
33	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54
34	4	5	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5	51
35	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	40
36	4	2	4	4	4	4	4	2	5	2	5	5	45
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52
39	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54
40	5	4	2	5	5	2	5	4	4	4	4	4	48
41	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52
42	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

43	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
44	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52
45	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52
46	5	3	4	5	5	4	5	3	2	3	5	5	49
47	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52
48	2	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	4	44
49	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
50	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	56
51	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
52	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52
53	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52
54	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	52
55	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
56	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
58	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	44
59	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	56
60	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	56
61	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	56
62	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	55
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
64	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
65	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	53
66	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	57
67	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
68	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
69	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	56
70	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	52
71	4	5	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	51
72	2	2	5	2	2	5	1	2	4	2	4	4	35
73	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
74	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	47
75	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
76	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	53
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
78	5	2	5	5	5	4	5	2	2	2	5	5	47
79	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	53
80	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	54
81	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	54
82	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
84	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	51
85	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
86	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	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.

87	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	54
88	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	46
89	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	55
90	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54
91	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54
92	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	50
93	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54
94	4	5	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5	51
95	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	45
97	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54
98	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
99	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
100	4	4	4	4	4	5	4	5	2	5	2	4	47
101	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	54
102	4	3	4	4	4	5	4	2	2	2	5	2	41
103	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	55
104	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
105	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	55
106	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	55
107	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	55
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
111	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	53
112	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	56
113	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	53
114	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	53
115	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
116	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	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.

NO	Kinerja Karyawan (Y)																Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	
1	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	69
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	72
3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
6	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	71
8	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
9	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	64
10	5	4	4	4	4	4	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	68
11	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	72
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
14	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	4	4	4	4	4	66
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	76
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
19	4	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	65
20	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	62
21	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	2	3	4	4	68
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	73
23	5	2	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69
24	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	65
25	5	4	5	2	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	69
26	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
27	5	3	3	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	67
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	71
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	78
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	70
31	2	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	67
32	5	3	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	70
33	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	71
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
36	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	67
37	5	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	56
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
39	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	64
40	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	71
41	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	2	4	4	68
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	67

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

43	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	67
44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	71
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	77
46	5	2	2	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	66
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	77
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	69
49	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	56
50	5	5	5	2	2	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	67
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	66
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	71
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	76
54	4	2	2	5	5	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	60
55	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	65
56	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
57	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
58	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
59	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	60
60	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
61	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	60
62	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	71
63	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	58
64	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	2	65
65	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	71
66	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	69
67	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4	67
68	4	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	67
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	68
70	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
71	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	62
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	71
73	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	74
74	4	3	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	67
75	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
76	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	5	5	5	5	5	5	56
77	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55
78	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	74
80	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
81	5	4	5	3	2	2	5	2	5	5	5	5	2	2	4	4	60
82	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
83	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	65
84	4	2	2	5	5	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	67
85	5	5	5	5	2	5	5	2	5	2	4	4	4	4	2	4	63
86	2	5	5	5	5	5	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	62

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

87	5	2	2	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	65
88	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	71
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	60
90	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	64
91	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60
92	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
93	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	62
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	71
95	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	75
96	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	69
97	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	58
98	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	67
99	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
100	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	73
101	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	5	5	5	5	5	59
102	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
103	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	74
104	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
105	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	63
106	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
108	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	71
109	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	63
110	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	67
111	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	69
112	2	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	68
113	4	4	5	5	5	5	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	65
114	2	4	5	2	2	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	64
115	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	70
116	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63

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

### LAMPIRAN 3

#### HASIL OLAHAN DATA SPSS

##### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1
1. Hak Cipta Diindungi Undang-Undang	1	0,141	0,013	.266*	0,140	-0,006	0,027	0,010	-0,023	-0,063	-0,047	-0,041	0,000	-0,002	-0,071	.208*
		0,130	0,889	0,004	0,134	0,947	0,777	0,919	0,807	0,504	0,618	0,662	0,998	0,985	0,067	0,025
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
2. Hak Cipta Milik UIN Suska Riau	0,141	1	.431*	.494*	.197	0,109	0,024	0,144	0,062	0,088	-0,092	-0,004	0,179	0,143	.197*	.317*
	0,130		0,000	0,000	0,034	0,245	0,796	0,123	0,506	0,349	0,325	0,965	0,054	0,125	0,034	0,001
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
3. Hak Cipta Milik Karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber	0,013	.431*	1	.434*	.641*	0,103	.236*	.224*	.193*	0,119	-0,058	-0,031	0,072	-0,047	0,059	.508*
	0,889	0,000		0,000	0,000	0,272	0,011	0,016	0,038	0,204	0,539	0,737	0,443	0,614	0,527	0,000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
4. Hak Cipta Milik State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	.266*	.494*	.434*	1	.453*	.265*	0,137	0,169	0,085	0,070	0,121	0,111	0,166	.199*	0,140	.398*
	0,004	0,000	0,000		0,000	0,004	0,141	0,070	0,364	0,456	0,195	0,237	0,075	0,032	0,133	0,000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
5. Hak Cipta Milik	0,140	.197*	.641*	.453*	1	0,058	.270*	0,116	0,089	0,057	-0,077	-0,047	0,035	-0,021	0,055	.446*
	0,134	0,034	0,000	0,000		0,533	0,003	0,214	0,342	0,546	0,414	0,618	0,707	0,824	0,555	0,000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
6. Hak Cipta Milik	-0,006	0,109	0,103	.265*	0,058	1	.304*	0,177	.293*	0,138	0,162	0,058	0,063	0,125	0,013	.389*
	0,947	0,245	0,272	0,004	0,533		0,001	0,058	0,001	0,139	0,083	0,535	0,501	0,180	0,893	0,000





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

Sig. (2-tailed)	0,998	0,054	0,443	0,075	0,707	0,501	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,007		0,000	0,000	0,000
N	116	116	116	116	116	116	11	11	116	116	116	116	116	116	116	11
Pearson Correlation	-0,002	0,143	0,047	-0,199	0,021	0,125	0,238	0,227	0,422	0,145	0,343	0,199	0,596	1	0,437	0,459
Sig. (2-tailed)	0,985	0,125	0,614	0,032	0,824	0,180	0,010	0,014	0,000	0,121	0,000	0,032	0,000		0,000	0,000
N	116	116	116	116	116	116	11	11	116	116	116	116	116	116	116	11
Pearson Correlation	0,171	-0,197	0,059	0,140	0,055	0,013	0,194	0,135	0,180	0,142	0,094	0,027	0,645	0,437	1	0,339
Sig. (2-tailed)	0,067	0,034	0,527	0,133	0,555	0,893	0,037	0,150	0,053	0,128	0,316	0,774	0,000	0,000		0,000
N	116	116	116	116	116	116	11	11	116	116	116	116	116	116	116	11
Pearson Correlation	0,208	0,317	0,508	0,398	0,446	0,389	0,613	0,715	0,684	0,555	0,447	0,373	0,575	0,459	0,339	1
Sig. (2-tailed)	0,025	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
N	116	116	116	116	116	116	11	11	116	116	116	116	116	116	116	11

\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \*\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	-0,034	-0,021	0,070	0,066	0,068	0,028	0,001	0,078	0,018	-0,028	-0,068	0,190
Sig. (2-tailed)		0,720	0,826	0,453	0,479	0,466	0,762	0,991	0,404	0,850	0,763	0,470	0,041
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.2 Pearson Correlation	-0,034	1	0,123	0,193	0,232	0,081	0,075	-0,072	-0,011	0,047	0,153	-0,099	0,266
Sig. (2-tailed)	0,720		0,187	0,038	0,012	0,387	0,424	0,441	0,907	0,615	0,101	0,288	0,004
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.3 Pearson Correlation	-0,021	0,123	1	0,212	0,406	0,351	0,348	0,252	0,279	0,383	0,144	0,400	0,533
Sig. (2-tailed)	0,826	0,187		0,022	0,000	0,000	0,000	0,006	0,002	0,000	0,124	0,000	0,000
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

X2.1	Pearson Correlati on	0,070	.193	.212	1	.241	.328	.357	.331	.391	.273	0,060	0,149	.540
	Sig. (2-tailed)	0,453	0,038	0,022		0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,522	0,109	0,000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.2	Pearson Correlati on	0,066	.232	.406	.241	1	.621	.556	.369	.484	.295	.451	.369	.734
	Sig. (2-tailed)	0,479	0,012	0,000	0,009		0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.7	Pearson Correlati on	0,068	0,081	.351	.328	.621	1	.536	.421	.437	.525	.250	.512	.731
	Sig. (2-tailed)	0,466	0,387	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	0,000	0,000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.8	Pearson Correlati on	0,028	0,075	.348	.357	.556	.536	1	.496	.672	.550	.403	.445	.786
	Sig. (2-tailed)	0,762	0,424	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.9	Pearson Correlati on	0,001	-0,072	.252	.331	.369	.421	.496	1	.465	.487	.326	.435	.636
	Sig. (2-tailed)	0,991	0,441	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.10	Pearson Correlati on	0,078	-0,011	.279	.391	.484	.437	.672	.465	1	.517	.307	.418	.725
	Sig. (2-tailed)	0,404	0,907	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.11	Pearson Correlati on	0,018	0,047	.383	.273	.295	.525	.550	.487	.517	1	.365	.511	.693
	Sig. (2-tailed)	0,850	0,615	0,000	0,003	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.12	Pearson Correlati on	-0,028	0,153	0,144	0,060	.451	.250	.403	.326	.307	.365	1	.279	.528
	Sig. (2-tailed)	0,763	0,101	0,124	0,522	0,000	0,007	0,000	0,000	0,001	0,000		0,002	0,000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.13	Pearson Correlati on	-0,068	-0,099	.400	0,149	.369	.512	.445	.435	.418	.511	.279	1	.600

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sig. (2-tailed)	0,470	0,288	0,000	0,109	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002		0,000
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Pearson Correlation	.190*	.266*	.533*	.540*	.734*	.731*	.786*	.636*	.725*	.693*	.528*	.600*				1
Sig. (2-tailed)	0,041	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116

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

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

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y
Pearson Correlation	1	0,146	.242*	.223*	.266*	.518*	0,065	0,107	0,062	0,003	-0,117	-0,044	-0,013	0,049	0,087	-0,103	.385**
Sig. (2-tailed)		0,118	0,009	0,016	0,004	0,000	0,486	0,252	0,506	0,974	0,210	0,637	0,890	0,599	0,354	0,272	0,000
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Pearson Correlation	0,146	1	.485*	.204*	0,160	.332*	.291*	0,099	0,001	-0,029	-0,051	-0,016	0,073	0,060	-0,010	0,000	.423**
Sig. (2-tailed)	0,118		0,000	0,028	0,087	0,000	0,002	0,289	0,994	0,761	0,587	0,862	0,437	0,520	0,913	0,997	0,000
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Pearson Correlation	.242*	.485*	1	.243*	.314*	.677*	0,137	0,062	-0,128	0,066	0,017	0,078	0,011	0,031	0,102	0,132	.524**
Sig. (2-tailed)	0,009	0,000		0,009	0,001	0,000	0,141	0,508	0,170	0,483	0,855	0,402	0,908	0,740	0,274	0,156	0,000
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Pearson Correlation	.223*	.204*	.243*	1	.469*	.217*	-0,102	-0,084	-0,111	0,001	0,063	0,009	0,073	0,034	0,045	0,063	.271**
Sig. (2-tailed)	0,016	0,028	0,009		0,000	0,020	0,276	0,368	0,235	0,989	0,498	0,243	0,434	0,716	0,629	0,505	0,003
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116



© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.266*	0,160	.314**	.469**	1	.255**	-0,044	0,041	-0,103	0,072	-0,025	-0,003	-0,082	-0,038	-0,067	-0,086	-0,311**
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.518**	.332**	.677**	.217*	.255**	1	0,097	0,087	0,016	0,134	-0,065	-0,036	-0,034	0,087	-0,040	0,052	.514**
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,020	0,006		0,298	0,355	0,865	0,150	0,489	0,702	0,714	0,355	0,666	0,580	0,000
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0,065	.291*	0,137	-0,102	-0,044	0,097	1	.229*	.278*	0,103	0,161	.702**	.193*	.412**	.342**	0,181	.557**
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0,107	0,099	0,062	0,084	0,041	0,087	.229*	1	.416**	.206*	-0,025	0,092	.621**	0,153	0,099	-0,058	.437**
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0,062	0,001	0,128	0,111	0,103	0,016	.278*	.416**	1	0,059	0,130	0,167	.313**	.229*	0,001	0,072	.317**
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0,003	-0,029	0,066	0,001	0,072	0,134	0,103	.206*	0,059	1	0,159	0,037	0,160	0,138	.281**	-0,008	.326**
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0,974	0,761	0,483	0,989	0,439	0,150	0,272	0,026	0,529		0,087	0,693	0,086	0,139	0,002	0,936	0,000
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116



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

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

Pearson Correlation	-0,17	-0,051	0,017	-0,063	-0,025	-0,065	0,161	-0,025	0,130	0,159	1	.336**	0,163	.226	.268**	.386**	.328**
Sig. (2-tailed)	0,210	0,587	0,855	0,498	0,791	0,489	0,085	0,786	0,164	0,087		0,000	0,081	0,015	0,004	0,000	0,000
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Pearson Correlation	-0,044	-0,016	0,078	0,109	0,103	0,036	.702**	0,092	0,167	0,037	.336**	1	.264**	.452**	.573**	.454**	.512**
Sig. (2-tailed)	0,637	0,862	0,402	0,243	0,272	0,702	0,000	0,324	0,073	0,693	0,000		0,004	0,000	0,000	0,000	0,000
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Pearson Correlation	0,013	0,073	0,011	0,073	0,082	0,034	.193	.621**	.313	0,160	0,163	.264**	1	.486**	.389	.333	.535**
Sig. (2-tailed)	0,890	0,437	0,908	0,434	0,384	0,714	0,038	0,000	0,001	0,086	0,081	0,004		0,000	0,000	0,000	0,000
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Pearson Correlation	0,049	0,060	0,031	0,034	0,138	0,087	.412**	0,153	.229	0,138	.226	.452**	.486**	1	.462**	.473**	.569**
Sig. (2-tailed)	0,599	0,520	0,740	0,716	0,139	0,355	0,000	0,102	0,013	0,139	0,015	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Pearson Correlation	0,087	0,010	0,102	0,045	0,067	0,040	.342**	0,099	0,001	.281	.268**	.573**	.389	.462**	1	.435**	.495**
Sig. (2-tailed)	0,354	0,913	0,274	0,629	0,473	0,666	0,000	0,290	0,993	0,002	0,004	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Pearson Correlation	0,103	0,000	0,132	0,063	0,086	0,052	0,181	-0,058	0,072	-0,008	.386**	.454**	.333	.473**	.435**	1	.431**
Sig. (2-tailed)	0,272	0,997	0,156	0,505	0,356	0,580	0,052	0,538	0,441	0,936	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.385**	.423**	.524**	.271**	.311**	.514**	.557**	.437**	.317**	.326**	.328**	.512**	.535**	.569**	.495**	.431**	1
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Hasil Uji Reliabilitas variabel Pelatihan Kerja(X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	15

**Hasil Uji Reliabilitas variabel Fasilitas Kerja (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	12

**Hasil Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	16

**Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.67942601
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.036
	Negative	-.040
Test Statistic		.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.994	3.576		6.990	.000		
	X1	.550	.088	.600	6.264	.000	.373	2.681
	X2	.198	.087	.218	2.273	.025	.373	2.681

a. Dependent Variable: Y

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.843	2.094		1.835	.069
	X1	-.072	.051	-.213	-1.396	.165
	X2	.058	.051	.174	1.137	.258

a. Dependent Variable: ABS\_RES

b.

**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 <sup>a</sup>	.614	.607	2.70303	2.007

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Hasil Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.994	3.576		6.990	.000
	X1	.550	.088	.600	6.264	.000
	X2	.198	.087	.218	2.273	.025

a. Dependent Variable: Y

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Hasil Uji Parsial (uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.994	3.576		6.990	.000
	X1	.550	.088	.600	6.264	.000
	X2	.198	.087	.218	2.273	.025

a. Dependent Variable: Y

**Hasil Uji Simultan (uji f)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1311.136	2	655.568	89.725	.000 <sup>b</sup>
	Residual	825.622	113	7.306		
	Total	2136.759	115			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

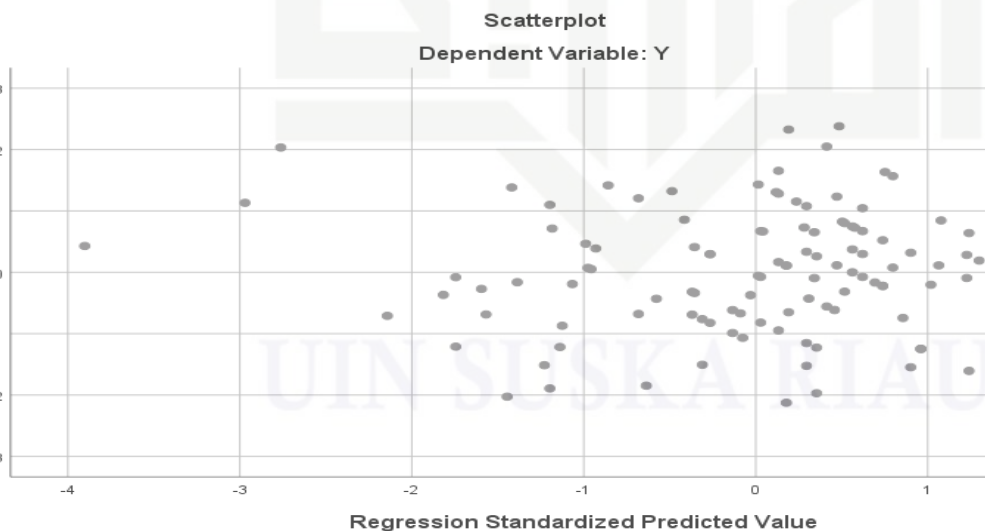
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

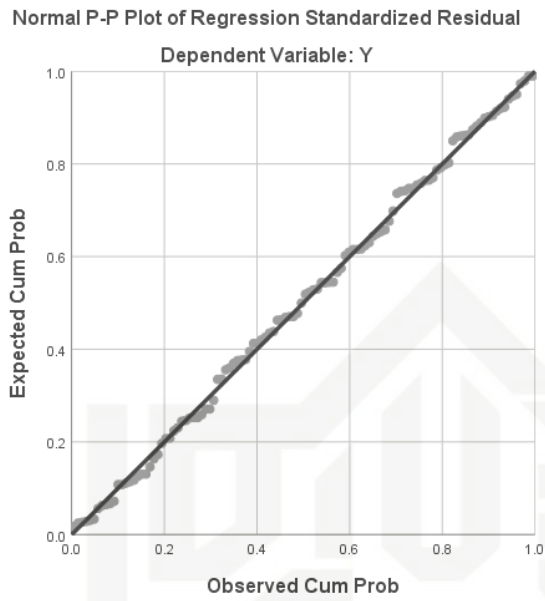
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.614	.607	2.70303

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**Uji Heteroskedastisitas Metode Scatter Plot**



## Uji Normalitas P-Plot



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

## LAMPIRAN 4

### R Tabel, T Tabel, dan T Tabel

#### R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

**F Tabel**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



## LAMPIRAN 5

### DOKUMENTASI PENELITIAN

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Nomor : B-1451/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/2/2024 Pekanbaru, 07 Februari 2024 M  
 Sifat : Biasa 27 Rajab 1445 H  
 Lampiran : -  
 Perihal : Bimbingan Skripsi

Kepada  
 Yth. **Dr. Sabarno, 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 :

Nama : Dwi Suci Asni Darma Hasibuan  
 NIM : 12070120701  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NUBIKA JAYA KEBUN TANJUNG MEDAN".

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

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

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



**Dr. Kadiruddin, S.Sos, M. Si**  
 NIP. 19600101 200710 1 003

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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. : feksosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3223/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 16 Mei 2024 M  
 8 Zulqaidah 1445 H

Kepada  
 Yth. Pimpinan  
 PT. Nubika Jaya Kebun  
 Tanjung Medan  
 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 : Dwi Suci Asni Darma Hasibuan  
 NIM. : 12070120701  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nubika Jaya Kebun Tanjung Medan" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Klasa Dekan,  
  
 Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si  
 NIP. 197901012007101003  


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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Kebun Tanjung Medan**

Kebun Tanjung Medan, 08 Juni 2024

Nomor : TJM/X/0057/06 2024  
 Lampiran : -

Kepada Yth.  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Pekanbaru

Perihal : **Surat Keterangan**

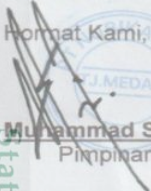
Dengan Hormat,

Rujukan :  
 Surat Pelaksanaan Kegiatan Izin Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk Bahan Skripsi dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Nomor : B-2709/Un.04/F.VII/PP.00.9/4/2024 tanggal 25 April 2024.  
 Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas, dengan ini disampaikan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, bahwa Telah Selesai Melakukan Penelitian yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kebun Tanjung Medan", guna menyelesaikan Pendidikan Program Studi Sarjana atas nama Mahasiswi :

Nama : **Dwi Suci Asni Darma Hasibuan**  
 NIM / NIK : **12070120701**  
 Jenjang / Program Studi : **S1 / Manajemen**  
 Semester : **VIII (Delapan)**

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

  
**Muhammad Sulaiman Damanik**  
 Pimpinan Unit Kebun

Tembusan:

UIN SUSKA RIAU

Contact : 081264226195, Email : nbk.tjmhrd@permatagroup.com  
 Tanjung Medan Office: Desa Tanjung Medan, Tanjung Selamat, Tanjung Mulia, Kec. Kampung Rakyat, Kab. Labuhanbatu Selatan 21463