

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

SKRIPSI**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PETERSELI
KITCHEN PEKANBARU****OLEH :****DINA SALIMAH****NIM. 12070120767**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2025**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

SKRIPSI**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PETERSELI
KITCHEN PEKANBARU**

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



Oleh :

DINA SALIMAH
NIM. 12070120767

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2025**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DINA SALIMAH
 NIM : 12070120767
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : X (SEPULUH)
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
 PETERSELI KITCHEN BEKANBARU

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

DESVI EMTY, SE., M.Si
 NIP. 196212311989032041

MENGETAHUI :

DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL



Dr. Hj. MAHYARNI, SE., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

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



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dina Salimah
Nim : 12070120767
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Peterseli Kitchen Pekanbaru
Tanggal Ujian : 25 April 2025

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

Sekretaris

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

Penguji 1

Dr. Putriana, SE, MM
 NIP. 19691120 200701 2 023

Penguji 2

Meri Sandora, SE, MM
 NIP. 19790505 200710 2 001

1. Hak Cipta Ditanggungjawabkan oleh Penulis
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 25/2022

Tanggal :

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dina salimah

NIM : 12070120767

Tempat/Tgl. Lahir : Pintu Padang, 8 februari 2002

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen S1

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

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Peternakan Kitchan Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

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

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

Pekanbaru, 18 Maret 2025



Dina Salimah
NIM. 12070120767

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PETERSELI KITCHEN PEKANBARU**

**Oleh: Dina Salimah
NIM: 12070120767**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Peterseli Kitchen Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggambarkan variabel secara apa adanya serta didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 38 orang. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Peterseli Kitchen Pekanbaru. Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Peterseli Kitchen Pekanbaru. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 51,1%, hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 51,1% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja serta sebanyak 48,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan



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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PARSLEY KITCHEN PEKANBARU

By: Dina Salimah
NIM: 12070120767

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Job Training on Employee Performance at Peterseli Kitchen pekanbaru. This study uses a quantitative descriptive method that describes the variables as they are and is supported by data in the form of numbers generated from actual circumstances. The data used are primary data and secondary data. The population in this study amounted to 38 people and the sample used in this study amounted to 38 people. The results showed that work discipline affects employee performance, as well as job training affects employee performance at Peterseli Kitchen pekanbaru. Work Discipline and Job Training affect Employee Performance at Peterseli Kitchen pekanbaru. The amount of influence is shown by the coefficient of determination of 51.1%, this shows that as much as 51.1% of employee performance is influenced by work discipline and job training and as much as 48.9% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work Discipline, Job Training, Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang merupakan rahmatan lil alamin yang mengeluarkan manusia dari zaman jahiliyah menuju kepada peradaban yang islami. Semoga jalan yang telah dirintis tetap menjadi obor bagi perjalanan hidup manusia, sehingga selamat di dunia dan di akhirat.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Peterseli Kitchen Pekanbaru”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis mengucapkan terimakasih banyak untuk kedua orang tua tercinta yaitu Ayah Ahmad Daim dan Bidasari Lubis yang tidak pernah berhenti mendoakan, mendukung dan mencukupi segala kebutuhan materi maupun non materi dalam pembuatan skripsi ini beserta nasehat-nasehat yang selalu memotivasi penulis.

Penulis juga menyadari tanpa bantuan, bimbingan, saran dan fasilitas berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Bapak Prof. Dr. Kairunnas Rajab, M. Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hj. Julina, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, sekaligus Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, membuka pikiran penulis, memberikan motivasi, bimbingan, arahan, saran-saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Astuti Meflinda, S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi, S.E., M.M. Selaku sekretaris prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Desvi Emti S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis.



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.

9. Ibu Dr. Juliana, S.E., M.Si Selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan nasehat-nasehat mengenai perkuliahan kepada penulis.
10. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis selama masa perkuliahan.
11. Segenap Staf Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan baik langsung maupun tidak langsung kepada penulis.
12. Para responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan mengisi kuesioner penelitian dengan jujur.
13. Sahabat-sahabat penulis yang telah membantu serta mendukung penulis baik bantuan tenaga, waktu, semangat, dukungan, pikiran, dan doa yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, memotivasi, dan menyadarkan penulis melalui kritikan dan saran.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Perlu disadari bahwa dengan segala keterbatasan, skripsi ini masih jauh dari sempurna. Sehingga kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi sempurnanya skripsi ini kedepan. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Atas kata penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, 10 Januari 2025
Penulis

DINA SALIMAH
NIM: 12070120767

UIN SUSKA RIAU



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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
2.1 Grand Theory.....	13
2.2 Kinerja Karyawan.....	13
2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	13
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2.3 Definisi Disiplin kerja	17
2.3.1 Definisi Disiplin Kerja.....	17
2.3.2 Faktor-faktor Pembentukan Disiplin Kerja	18
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	21
2.4 Pelatihan Kerja (Training).....	22
2.4.1 Definisi Pelatihan Kerja (<i>Training</i>).....	22
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja (Training).....	23
2.4.3 Indikator Pelatihan Kerja (Training)	23
2.5 Pengaruh Antar Variabel	24

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

2.5.1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	24
2.5.2	Pengaruh Pelatihan Kerja (Training) terhadap Kinerja	25
2.5.3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja.....	25
2.6	Pandangan Islam.....	26
2.6.1	Pandangan Islam terhadap Kinerja	26
2.6.2	Pandangan Islam terhadap Disiplin Kerja	27
2.6.3	Pandangan Islam terhadap Pelatihan Kerja	28
2.7	Penelitian Terdahulu.....	28
2.8	Kerangka Pemikiran	41
2.9	Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	43
2.10	Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian	44
BAB III	METODE PENELITIAN	46
3. 1	Lokasi Penelitian	46
3. 2	Populasi dan Sampel.....	46
3. 3	Jenis dan Sumber Data	47
3. 4	Teknik Pengumpulan Data	47
3. 5	Analisis Data	48
3.5.1	Analisis Hasil Uji Coba Instrumen.....	50
3.5.2	Analisis Uji Persyaratan	51
3.5.3	Analisis Uji Hipotesis	55
BAB IV	GAMBARAN UMUM OBJEK PERUSAHAAN.....	57
4.1	Sejarah Singkat PT. Peterseli Kitchen	57
4.2	Visi Misi PT. Peterseli Kitchen	58
4.3	Struktur Organisasi PT. Peterseli Kitchen.....	59
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
5.1	Karakteristik Responden	60
5.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
5.1.2	Responden Berdasarkan Usia	61
5.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61

5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	62
5.2 Deskripsi Variabel	63
5.2.1 Kinerja Karyawan	63
5.2.2 Disiplin Kerja.....	66
5.2.3 Pelatihan Kerja.....	68
5.3 Uji Kualitas Instrumen Data	71
5.3.1 Uji Validitas.....	71
5.3.2 Uji Reliabilitas	73
5.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	74
5.4.1 Uji Normalitas	74
5.4.2 Uji Heteroskedastisitas	75
5.4.3 Uji Multikolinearitas.....	76
5.4.4 Regresi Linear.....	77
5.5 Hasil Uji Hipotesis	77
5.5.1 Pembuktian Hipotesis Secara Total/Simultan (Uji F).....	77
5.5.2 Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	78
5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	79
5.6 Pembahasan	80
5.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Peterseli Kitchen	80
5.6.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Peterseli Kitchen	81
5.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Peterseli Kitchen	82
BAB VI PENUTUP	83
6.1 Kesimpulan.....	83
6.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	89



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 TABEL

Tabel 1. 1	Data Jenis Pelatihan Peterseli Kitchen tahun 2023.....	3
Tabel 1. 2	Data Absensi Karyawan Peterseli Kitchen pada tahun 2019-2023	6
Tabel 1. 3	Penilaian Peterseli Kitchen tahun 2019-2023	7
Tabel 1. 4	Rentang Penilaian Kerja Peterseli Kithcen pada tahun	8
Tabel 1. 5	Target dan Realisasi Penjualan Minuman dan Makanan Peterseli Kitchen	8
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 2. 2	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	43
Tabel 3. 1	Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian	50
Tabel 3. 2	Pengukuran Autokorelasi Uji Durbin Watson	55
Tabel 5. 1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 5. 2	Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 5. 3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 5. 4	Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	62
Tabel 5. 5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerka	63
Tabel 5. 6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja	66
Tabel 5. 7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Kerja.....	68
Tabel 5. 8	Hasil Uji Validitas	72
Tabel 5. 9	Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 5. 10	Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	74
Tabel 5. 11	Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
Tabel 5. 12	Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 5. 13	Hasil Uji Simultan (Uji F)	77
Tabel 5. 14	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	78
Tabel 5. 15	Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Peterseli Kitchen.....	59
Gambar 5. 1 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	65
Gambar 5. 2 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	67
Gambar 5. 3 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Kerja.....	70



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kuantitas SDM tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas mutu SDM menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik. Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu syarat utama. Peningkatan kualitas SDM melalui berbagai cara, salah satunya melalui Pelatihan dan Disiplin Kerja. Pelatihan dan Disiplin Kerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Pelatihan dan Disiplin Kerja dilakukan untuk sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan.

Pelatihan dan Disiplin Kerja semakin penting manfaatnya Karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap personel dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pelatihan dan Disiplin Kerja ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru atau lama) melalui Pelatihan dan Disiplin Kerja. Disamping itu Pelatihan dan Disiplin Kerja dapat diharapkan meningkatkan semangat kerja para karyawan, dan pada akhirnya dapat menciptakan sumber daya manusia yang profesional.

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

Peterseli Kitchen adalah perusahaan Peterseli Group yang bergerak di bidang Restoran Kuliner dan Kedai Kopi (*Coffe Shop*). telah berkembang semakin modern tanpa meninggalkan nilai-nilai positif dan luhur yang dicetuskan oleh pendiri perusahaan. Peterseli Kitchen berdiri pada tahun 2014 yang berlokasi di Jalan Pattimura, Kota Pekanbaru dengan jumlah karyawan 38 karyawan. Berikut Struktur Organisasi PT. Peterseli Kitchen Pekanbaru :

Peterseli Kitchen dalam struktur organisasinya terbagi menjadi beberapa bagian dengan total jumlah karyawan sebanyak 38 orang. Untuk melakukan penelitian, peneliti mengambil 38 responden yakni seluruh karyawan Peterseli Kitchen.

Untuk mencapai suatu perusahaan yang dapat bersaing di bidang jasa dibutuhkan SDM yang memiliki keterampilan dan kemampuan sehingga dapat ditempatkan di industri-industri yang membutuhkan, untuk itu diperlukan Pelatihan dan kedisiplinan untuk meningkatkan kualitas dan ketrampilan SDM. Salah satu upaya yang sangat penting di dalam mengantisipasi persaingan adalah dengan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya, maka karyawan harus dapat bekerja sesuai dengan yang di harapkan perusahaan dan salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan Pelatihan dan Displin Kerja secara berkala pada setiap karyawan. Program Pelatihan dan Displin Kerja merupakan salah satu upaya yang di nilai sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengikuti Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab dalam bekerja dan Disiplin Kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Pelatihan dinilai sangat penting dilakukan terutama dalam melatih karyawan dalam mengubah sikap dan perilaku karyawan agar menjadi lebih baik secara teknis maupun praktis. Melalui Pelatihan karyawan diharapkan memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan kerja yang memadai sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara profesional dan pada akhirnya kinerja karyawan akan terpenuhi sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Pemahaman prosedur kerja sangat penting di pahami oleh setiap karyawan, maka dari itu perusahaan mengadakan Pelatihan dan evaluasi untuk memastikan karyawan mengetahui prosedur kerja. Menurut H.John Bernandian & Joyce E.A Russell (2013) Pelatihan adalah Setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan tertentu yang ada kaitan dengan pekerjaannya. Orientasinya adalah saat ini membantu karyawan mengawasi ketrampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan. Adapun beberapa pelatihan kerja yang pernah diadakan oleh Peterseli Kitchen adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Jenis Pelatihan Peterseli Kitchen tahun 2023

Pelatihan	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta (Orang)
Barista	Basic Barista	3
	Barista Espresso	3
	Latte Art Kopi	3
	Basic Mocketail Kreatif	3
Kitchen	Teknik Memasak	5
	Kreativitas Penyajian Makanan	5
	Pemahaman Bahan Makanan	5

Sumber: Data Internal Peterseli Kitchen tahun 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa ada beberapa jenis pelatihan yang diikuti oleh karyawan pada Peterseli Kitchen tahun 2023. Pelatihan yang telah disediakan wajib diikuti oleh seluruh karyawan sesuai dengan jobdesk masing-masing.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam SDM adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan terwujudnya suatu tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin Kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan kegiatan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya Disiplin Kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Jika lingkungan kerja semua disiplin maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu akan sulit bagi lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan. Sutrisno (2013), mengatakan bahwa Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin perlu untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

Pada saat melakukan pra-survey dengan instrument wawancara dengan salah satu staff HRD. Menurut (Ivan, Staff HRD) yang sering dilakukan oleh karyawan Peterseli Kitchen adalah mengenai kedisiplinan karyawan. Sistem absensi karyawan Peterseli Kitchen menjadi salah satu acuan untuk menilai kedisiplinan karyawan. Perusahaan juga memberikan punishment terkait dengan kedisiplinan, adapun bentuk punishment yang diberikan apabila melanggar peraturan perusahaan bisa berupa teguran. Teguran diberikan apabila karyawan yang bersangkutan melanggar peraturan namun masih wajar untuk dimaklumi, misalnya datang terlambat masih diberikan toleransi apabila tidak lebih dari 10 menit. Kemudian Surat Peringatan (SP) juga merupakan punishment yang diberikan perusahaan dengan tingkat peringatan dari SP 1 sampai 3, hingga pemberhentian kerja. Punishment tersebut diberikan kepada karyawan yang sudah mendapat teguran masih mengulangi perbuatannya.

Berikut adalah data absensi karyawan Peterseli Kitchen pada tahun 2019-2023:

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Peterseli Kitchen pada tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Satuan	Jumlah Ketidak hadir/ Tahun	Persentase Ketidak hadir/ Tahun
2019	38 orang	312 hari	671	5,7%
2020	38 orang	312 hari	710	5,10%
2021	38 orang	312 hari	645	5,5%
2022	38 orang	312 hari	803	6,7%
2023	38 orang	312 hari	820	6,9%

Sumber: Data Internal Peterseli Kitchen tahun 2019-2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan setiap tahun PT. Peterseli Kitchen terhitung tinggi, pada tahun 2019 tingkat absensi sebesar 5,7%, tahun 2020 absensi meningkat sebesar 5,10%, pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 5,5 %, dan pada tahun 2022 kembali mengalami peningkatan sebesar 6,7%, dan disusul dengan peningkatan absensi ketidakhadiran tertinggi mencapai 6,9% pada tahun 2023. Data tersebut menggambarkan banyaknya karyawan yang belum menyadari pentingnya kedisiplinan. Permasalahan berdasarkan hasil obeservasi/wawancara di lokasi oleh salah satu pimpinan perusahaan tentang kedisipilanan yang menjadi masalah adalah ketidakhadiran dan keterlambatan. Untuk kehadiran di PT. Peterseli Kitchen hampir setiap bulan pasti ada yang tidak masuk baik itu izin, sakit, maupun tanpa keterangan, kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja, dimana pekerjaan karyawan yang tidak masuk tersebut akan digantikan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan lain yang berarti ada pekerjaan tambahan yang membuat pekerjaan pokok tidak bisa dikerjakan secara maksimal. Sedangkan untuk keterlambatan, PT. Peterseli Kitchen masih mentolerir karyawan, apabila tidak lebih dari 10 menit dari waktu masuk kerja.

Ketaatan pada peraturan kerja yang dimiliki karyawan PT. Peterseli Kitchen dinilai masih kurang, seperti adanya karyawan yang mengobrol di tempat kerja dan mengabaikan konsumen. Kemudian adanya penggunaan jam istirahat yang disalah gunakan untuk keperluan lain sehingga membuat waktu masuk kembali kerja menjadi terlambat. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan PT. Peterseli Kitchen belum diteliti secara mendalam. Pembahasan ke arah ini hanya sekedar dugaan saja. Penulis ingin meneliti seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Peterseli Kitchen Pekanbaru.

Tabel 1. 3 Penilaian Peterseli Kitchen tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai Rata-Rata	Keterangan
2019	40	71	Cukup
2020	40	72,4	Cukup
2021	38	76,8	Cukup
2022	38	78,9	Cukup
2023	38	79,6	Cukup

Sumber: Data Internal Peterseli Kitchen Indonesia 2023

Tabel 1.3 menyatakan penilaian kinerja karyawan pada PT. Peterseli Kitchen tahun 2019-2023. Pada nilai rata-rata tiap tahun mengalami peningkatan kinerja namun masih dengan keterangan CUKUP.

Untuk mengetahui keterangan dari tabel penilaian kinerja karyawan pada PT. Peterseli Kitchen dapat dilihat melalui rentang penilaian kinerja pada tabel berikut:

Tabel 1. 4 Rentang Penilaian Kerja Peterseli Kithcen pada tahun 2019-2023

NO	Nilai	Kategori
1	90,01-100	Sangat Baik
2	80,01 – 90	Baik
3	70,01-80	Cukup
4	60,01-70	Kurang
5	50,01-60	Sangat Kurang

Sumber: Data Internal Peterseli Kitchen Indonesia 2023

Tabel 5 : Target dan Realisasi Penjualan Minuman dan Makanan Peterseli Kitchen

Tabel 1. 5 Target dan Realisasi Penjualan Minuman dan Makanan Peterseli Kitchen

Tahun	Target Penjualan	Realisasi	Persentase (%)
2018	1.100	980	89.09
2019	1.250	1100	88
2020	1.320	650	49.24
2021	1.540	760	49.35
2022	1.850	940	50.81

Sumber: Data Internal Peterseli Kitchen Indonesia 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dapat dilihat bahwa target kerja karyawan Peterseli Kitchen. Pencapaian setiap tahunnya mengalami fluktuasi dan tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, pada tahun 2018 mencapai 89.09%, pada tahun 2019 mencapai 88%, pada tahun 2020 mencapai 49.24% dimana penurunan drastis ini diakibatkan oleh pandemi covid-19 dimana berdampak pula pada tahun 2021 yang hanya mencapai 49.35% dan pada tahun 2022 mulai mengalami sedikit peningkatan yaitu mencapai 50.81%. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil yang dicapai oleh karyawan Peterseli Kitchen belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Ini disebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan.

Banyak hal yang perlu diteliti untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Peterseli Kitchen karna usia berdirinya perusahaan ini masih terbilang baru dimana seperti masalah Disiplin Kerja dan Pelatihan kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sangat perlu untuk dilakukan penelitian. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul, **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Peterseli Kitchen Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang di atas penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Peterseli Kitchen?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Peterseli Kitchen?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Peterseli Kitchen?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Peterseli Kitchen.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan Peterseli Kitchen.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan Peterseli Kitchen.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah keuntungan yang diharapkan dari penelitian ini :

1. Perihal Perusahaan: Memberikan masukan kepada Pimpinan mengenai langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan Peterseli Kitchen.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Perihal Peneliti, penelitian ini membantu mengubah pandangan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Peterseli Kitchen.
3. Perihal peneliti atau pembaca berikutnya, Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan masukan serta pemikiran lain mengenai dampak Disiplin Kerja dan Pelatihan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI

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

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

BAB IV : PENUTUP

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



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Grand Theory pada penelitian ini yaitu Teori Sikap dan Perilaku (Theory of Attitude and Behavior) Teori sikap dan perilaku (Theory of Attitudes and Behavior) yang dikembangkan oleh Triandis yang menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh sikap yang terkait dengan apa yang orang-orang ingin lakukan serta terdiri dari keyakinan tentang konsekuensi dari perilaku serta aturan-aturan sosial yang terkait dengan apa yang mereka pikirkan dan kebiasaan yang mereka biasa lakukan. Perilaku tidak mungkin terjadi jika situasinya tidak memungkinkan. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, teori sikap dan perilaku mampu mempengaruhi auditor untuk mengelola faktor personalnya sehingga mampu bertindak jujur, tidak memihak pada suatu kepentingan tertentu berpikir rasional, bertahan meskipun dalam keadaan tertekan, serta berperilaku etis senantiasa mengedepankan norma-norma profesi dan norma moral yang berlaku. (Musfiroh, 2021).

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut **Kasmir (2019:182)** kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Seorang karyawan pastinya ingin menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

waktu. Namun terkadang terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Menurut Asaloei Dkk (2023) pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Sedangkan Bagaskara dan Rahardja (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek yang krusial bagi masa depan perusahaan. Maka dari itu sebuah kewajiban untuk perusahaan guna menciptakan karyawan yang sanggup menciptakan kinerja yang optimal untuk tercapai tujuan perusahaan. Menurut Priyantono (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam periode waktu yang ditentukan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Kasmir (2019:189)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian, kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik juga.
3. Rancangan Kerja, rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan untuk mencapai tujuan.
4. Kepribadian, karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi Kerja, dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan, sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, perasaan seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja.
11. Loyalitas, kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempat bekerja.

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

12. Komitmen, kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
13. Disiplin kerja, usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja menurut **Kasmir (2019:208)** ada beberapa indikator-indikator yang terkait dengan kinerja ialah menjadi berikut:

1. Kualitas

kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

2. Kuantitas

adalah jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Jenis kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

3. Waktu Pekerjaan

adalah periode waktu yang ditentukan di mana seorang pekerja diharapkan untuk bekerja dalam suatu pekerjaan atau organisasi.

4. Penekanan Biaya

merupakan sebuah tindakan sistematis yang dilakukan oleh suatu perusahaan dengan maksud untuk mendapatkan laba yang maksimal dan meningkatkan kinerja dengan mengurangi biaya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5. Pengawasan

adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut

6. Hubungan Antar Karyawan

merupakan hubungan yang melibatkan proses tawar-menawar kolektif, negosiasi dan konsultasi, dan terjadi di dua level organisasi dan industri.

2.3 Definisi Disiplin kerja

2.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2019:193)** kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pengertian disiplin sering juga disebut adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Disiplin harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal Keith Davis, (1995-1996) dalam (Mangkunegara, 2011).

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

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

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

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

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

Prayudi Atmosudirjo (1928) dalam Darsono dan Siswandoko (2011) menjelaskan disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan pamrih. Bejo Siswanto (1989) dalam Darsono dan Siswandoko (2011) menerangkan disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

2.3.2 Faktor-faktor Pembentukan Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2017:195)** sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan perusahaan yang jelas dan sesuai dengan karyawan akan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Selain berdampak positif pada perusahaan, adanya kejelasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

atas tujuan dari perusahaan berguna bagi karyawan untuk meningkatkan dan menyesuaikan kemampuan yang dimiliki.

2. Teladan Pimpinan

Seorang pemimpin perusahaan haruslah memberikan teladan yang baik kepada karyawannya. Disiplin kerja yang diterapkan dapat terlaksana dengan baik, jika pemimpin juga memberikan praktik yang sama dalam pelaksanaan disiplin kerja.

3. Kompensasi (Gaji) dan Tunjangan

Pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan apa yang telah disepakati dan dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Kompensasi yang diberikan dapat menentukan tingkat kedisiplinan karyawan, jika kompensasi yang diterima sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati, maka karyawan akan merasa dihargai dan berdampak pada peningkatan disiplin kerja karyawan tersebut. Hal ini juga mempengaruhi pada Tingkat tunjangan, jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.

4. Keadilan

Setiap karyawan ingin mendapatkan keadilan selama bekerja di perusahaan. Keadilan dapat terjadi dengan pemberian kompensasi (gaji) yang sesuai dengan posisi dalam perusahaan. Keadilan juga terjadi pada saat pemberian hukuman yang diberikan kepada karyawan yang telah disesuaikan dengan peraturan dan bentuk pelanggaran. Hal ini akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menciptakan kedisiplinan kerja pada karyawan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan yang dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan disiplin kerja. Hal ini akan membuat karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan dilaksanakan untuk menghindari adanya kesalahan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat.

6. Sanksi Hukuman

Ringan ataupun berat dari hukuman yang diberikan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Perusahaan dapat memberikan sanksi kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Sanksi yang diberikan harus melalui pertimbangan yang disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan karyawan agar dapat diterima dengan baik oleh semua karyawan.

7. Ketegasan

Pemimpin dalam sebuah perusahaan harus mengambil sikap tegas untuk menegur dan menghukum karyawan yang bertindak melanggar aturan. Seorang pemimpin yang memiliki sikap tegas akan dihormati dan dihargai oleh karyawan. Hal ini dilakukan untuk menegakkan kedisiplinan dalam bekerja.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan harus terjaga dengan baik antara pemimpin dengan karyawan ataupun antar karyawan. Hal ini akan memberikan dampak baik untuk

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

kemajuan perusahaan dan menjaga keharmonisan dalam setiap kegiatan dalam perusahaan.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2019:197)** dimensi dan indikator disiplin kerja antara lain:

1. Tingkat Absensi

merupakan salah satu tolak ukur tingkat kehadiran atau ketidakhadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda.

2. Peraturan Perusahaan

adalah sekumpulan aturan dan pedoman yang dibuat oleh organisasi untuk mengatur perilaku dan tindakan karyawan serta operasional perusahaan. Peraturan ini mencakup berbagai aspek, seperti jam kerja, kode etik, kebijakan keselamatan, prosedur kerja, dan tanggung jawab karyawan

3. Penggunaan Waktu Secara Efektif

adalah kemampuan untuk mengelola dan memanfaatkan waktu yang tersedia dengan cara yang paling produktif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan perencanaan yang baik, prioritas yang jelas, dan penghindaran aktivitas yang tidak produktif atau membuang-buang waktu.

4. Tanggung Jawab

adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum.

2.4 Pelatihan Kerja (Training)

2.4.1 Definisi Pelatihan Kerja (*Training*)

Rivai (2015:217), pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. **Gilang (2019)**, pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Menurut **Susanti (2018)**, pelatihan adalah sebagai cara dalam mengembangkan keterampilan, wawasan pengetahuan pegawai melakukan peran, tugas serta kewajibannya. Organisasi dan manajer menggunakan pelatihan untuk melaksanakan tindakan perbaikan serta pencapaian sasaran.

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

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan, pelatihan kerja merupakan Upaya meningkatkan kemampuan karyawan dan memahami pekerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja (Training)

Pelatihan yang sudah dijalankan belum tentu berhasil atau sesuai dengan harapan dari perusahaan, buktinya masih banyak pelatihan yang mengalami kegagalan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk para karyawan menurut pendapat dari **Rivai (2015:220)** adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

1. Materi yang dibutuhkan, Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus.
2. Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis.

2.4.3 Indikator Pelatihan Kerja (Training)

Terdapat enam indikator yang menunjang kearah keberhasilan program pelatihan menurut Rivai (2015:225), antara lain:

1. Tujuan, merupakan diadakannya pelatihan tentu membutuhkan suatu tujuan, terutama penyusunan rencana serta hasil yang diinginkan dari adanya pelatihan.
2. Sasaran, adalah suatu keadaan atau kondisi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam jangka pendek atau jangka panjang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Trainer (Pelatih), dalam melaksanakan pelatihan, trainer yang handal dan berkompeten menjadi salah satu faktor pendukung tercapainya keberhasilan suatu pelatihan.
4. Materi, setelah ditetapkan tujuan, program pelatihan yang baik perlu memperhatikan materi yang akan diberikan. Materi yang dimaksud, harus sesuai dengan kebutuhan karyawan saat melakukan proses kerja di lapangan.
5. Metode, pemilihan metode yang tepat mampu memberikan dampak yang baik bagi terlaksananya program pelatihan, yakni pelatihan berjalan secara efektif dan efisien.
6. Peserta, selain trainer (pelatih) dalam melaksanakan pelatihan tentu membutuhkan peserta sebagai objek yang akan dilatih. Peserta pelatiha harus sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Sedamaryanti (1995) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai. Kinerja dalam suatu organisasi dikatakan meningkat apabila diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik. Menurut Mangkunegara (2010) dan Prawirosentono (1999) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor itu berupa kemampuan (ability), motivasi (motivation), faktor individu,

faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

2.5.2 Pengaruh Pelatihan Kerja (Training) terhadap Kinerja

Konsep pelatihan dan pengembangan yang terus menerus, masih merupakan cara yang tidak bisa dinaifkan bagi perusahaan yang ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif. Menurut Alwi (2014), berdasarkan pengalaman praktek, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan moral, dan potensi-potensi organisasi.. Jika orang-orang terbaik dikelola dan dipekerjakan, pelatihan mungkin tidak diperlukan. Tetapi perlu disadari bahwa lingkungan bisnis selalu berubah sehingga kebutuhan organisasi pun berubah. Perubahan itu menuntut kebutuhan SDM dengan kemampuan dan keahlian yang mungkin berbeda dari kemampuan dan keahlian yang telah dimiliki oleh karyawan saat ini sehingga pelatihan mutlak diperlukan.

2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja

Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja merupakan aspek penting bagi karyawan. Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja merupakan pemicu utama bagi karyawan dalam kinerjanya. Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja memiliki faktor yang mempengaruhi kegiatan di dalam perusahaan serta mempengaruhi kinerja perusahaan, hasil produksi, pencapaian target dan lain-lain. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan ke-dua faktor tersebut. Karena dengan adanya kinerja yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dan memperoleh keuntungan yang diinginkan.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam terhadap Kinerja

Konsep kinerja dalam pandangan Islam sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an antara lain sebagai berikut :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ٧

وَالِى رَبِّكَ فَارْغَبْ ٨

Artinya:

“Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap.” (Q.S. Al Insyirah : 7-8)

Dalam ayat diatas, disebutkan bahwa setiap manusia harus benar-benar bekerja dengan hati-hati untuk meningkatkan prestasi. Sementara bekerja tidak hanyalah sebagian dari suatu beban, setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bersyukur dan berterima kasih kepada Allah. Dalam pekerjaan mereka, orang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah, bukan dari orang lain. Dengan bekerja karena Allah, seseorang dapat menikmati pekerjaannya dan melakukannya dengan benar. Seseorang dapat menghindari dampak negatif. Apabila bekerja hanya mengejar materi saja atau duniawi saja. Bekerja karena Allah dapat menunjukkan adanya kinerja secara spiritual.

Dalam ungkapan ini, Allah SWT pasti akan membalas setiap tindakan manusia berdasarkan apa yang mereka lakukan. Dengan kata lain, jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan citra yang baik bagi



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.

tempat kerjanya, maka pekerjaannya akan berjalan dengan baik dan akan menguntungkan instansi.

2.6.2 Pandangan Islam terhadap Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai– nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha–usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 2-3 yaitu:

وَالْعَصْرِ ١

إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ٢

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ ٣ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ٤

Artinya:

“Demi masa. Sesungguhnya manusia benar-benar berada dalam kerugian.

Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling

menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”. (Q.S. Al-Asr : 2-3)

2.6.3 Pandangan Islam terhadap Pelatihan Kerja

Sumber Daya Manusia Menurut Islam merupakan kekuatan terbesar dalam mengolah semua sumber daya yang ada di muka bumi ini, karena pada dasarnya semua ciptaan Tuhan yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan Tuhan untuk kemaslahatan umat manusia, oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan baik karena merupakan amanah. yang nantinya akan dimintai pertanggungjawaban. Untuk mendapatkan pengelolaan pengetahuan yang baik diperlukan pelatihan-pelatihan untuk mendukung pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Hal ini dijelaskan oleh Allah dalam Al-quran sebagai berikut :

وَأَخْرَيْنَ مِنْهُمْ لَمَّا يَلْحَقُوا بِهِمْ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ ۝٣

Artinya :

“Dan (juga) kepada kaum yang lain dari mereka yang belum berhubungan dengan mereka. Dan Dialah Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.” (Q.S. Al-Jumuah: 3)

2.7 Penelitian Terdahulu

Salah satu data pendukung penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang dapat dijadikan landasan atau tolak ukur untuk mengembangkan penelitian ini. Berikut beberapa penelitian sebelumnya

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

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
1	Budhi Prabowo, Elizabeth Tika Kristina Hartuti /2022 /Universitas Pamulang	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama	Disiplin Kerja (X1) Pelatihan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Prima Utama dengan thitung $8,072 > t$ tabel $1,673$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Prima Utama dengan thitung $9,613 > t$ tabel $1,673$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Prima Utama dengan nilai fhitung $(52.052 > f$ tabel (1.673) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

NO	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
2	Elsya Azkiyathul Fangiziah, Syahrum Agung, Immas Nurhayati /2023 /Universitas Ibn Khaldun	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan penjelasan pada hasil analisis penelitian maka diperoleh kesimpulan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Vallian Lestari Bersama.
3	Sri Lestari, Dilla Afifah /2020 Universitas Islam As-Syafi'iyah	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Disiplin Kerja (X1) Pelatihan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dilihat dari hasil Uji T antara variabel X1. 2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

NO	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
				terhadap Kinerja Karyawan, dilihat dari hasil Uji T Antara variabel X2 dengan Y, hasil data menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Pande Ketut Ribek I Gusti Ayu Imbayani Ni Putu Dian Sulistyawati /2020 /Universita Mahasarakawati Denpasar	PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN, DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA RESTAURANT	Motivasi Kerja (X1) Pengalaman Pelatihan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Hal ini berarti semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan

©

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.

NO	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
				pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ. Hal ini berarti semakin baik pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Restaurant Tendan Korean BBQ.
5	Mochammad Rizal David Mahendra, Beny Mahyudi Saputra, Nur Hidayati /2022 /Universitas Islam Kadiri,	PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PIZZA HUT DELIVERY CABANG KEDIRI DAN TULUNGAGUNG)	Disiplin (X1) Pelatihan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pizza hut delivery cabang Kediri dan Tulungagung. Dengan hasil analisis yang diperoleh dari hasil uji t yang nilai signifikasinya sebesar 0,249 yang lebih besar dari nilai batasan yaitu 0,05. 2. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
				<p>karyawan pizza hut delivery cabang Kediri dan Tulungagung. Dengan hasil uji t sebesar 0,023 dimana lebih kecil dari 0,05. Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pizza hut delivery cabang Kediri dan Tulungagung. Dengan hasil uji f yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai persamaan regresi yaitu $Y = 6,599 + 0,216X_1 + 0,303X_2$ dan nilai koefisien determinasi pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 82,1%.</p>
6	Ading Sunarto /2022 /Universitas	PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP	Disiplin (X1) Pelatihan Kerja (X2)	a) Nilai t hitung variabel disiplin yang diperoleh sebesar 6,222 dengan nilai sig

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
	Pamulang	KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEKAL JAYA MAKMUR TANGERANG.	Kinerja Karyawan (Y)	<p>0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,222 > 1,669$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai.</p> <p>b) Nilai t_{hitung} variabel pelatihan yang diperoleh sebesar 5,458 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,458 > 1,669$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>c) Dari hasil</p>

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

NO	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
				pengujian Uji F secara simulutan antara Variabel disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel} (28,384 > 2,76)$ pada $\alpha 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel disiplin dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
7.	Rizka Wahyuni Amelia, Firli Fratiwi /2023 /Universitas Pamulang	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN BURGER KING JAKARTA UTARA	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	a) Nilai t hitung variabel disiplin yang diperoleh sebesar 8,974 dengan nilai sig 0,000 sehingga t hitung > t tabel ($8,974 > 1,673$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara. b) Nilai t hitung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
				<p>variabel motivasi kerja yang diperoleh sebesar 9,514 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,514 > 1,673$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara.</p> <p>c) Dari hasil pengujian Uji F secara simulutan antara Variabel disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,990 > 4,02$) pada $\alpha 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

NO	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
8.	Faura Zillah, Renny Husniati, Alfida Aziz /2022 Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta	Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (<i>The Influence of Training, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance</i>)	Pelatihan (X1) Pengawasan (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara. a) Nilai t hitung variabel pelatihan yang diperoleh sebesar 2,416 dengan nilai sig 0,018 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,416 > 1,994$) dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja. b) Nilai t hitung variabel pengawasan yang diperoleh sebesar 2,089 dengan nilai sig 0,040 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,089 > 1,994$) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,040 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja. c) Nilai t hitung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
				<p>variabel disiplin kerja yang diperoleh sebesar 6,000 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,000 > 1,994$) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja.</p> <p>d) Dari hasil pengujian Uji F secara simulutan antara Variabel pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($186,994 > 2,74$) pada α 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa (X1), pengawasan (X2), dan disiplin kerja (X3) bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

NO	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
9.	Kirana Vallennia, Atik Atikah Fitri Nur Azijah /2022 / Institut Manajemen Koperasi Indonesia	PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek)	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	a) Nilai uji R^2 menunjukkan persentase yang cukup kecil dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hanya 24,9%, sehingga faktor-faktor lain diyakini berpengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dann perlu untuk dikaji kembali. b) Kinerja Karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek secara umum menunjukan sudah baik.Hal tersebut ditunjukkan dari total keseluruhan jawaban responden.
10.	Rini Astuti, Indah Sari /2018 / Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN	Pelatihan (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	a) Nilai t hitung variabel pelatihan yang diperoleh sebesar 3,410 dengan nilai sig 0,000 sehingga t hitung > t tabel (3,410 > 2,035) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

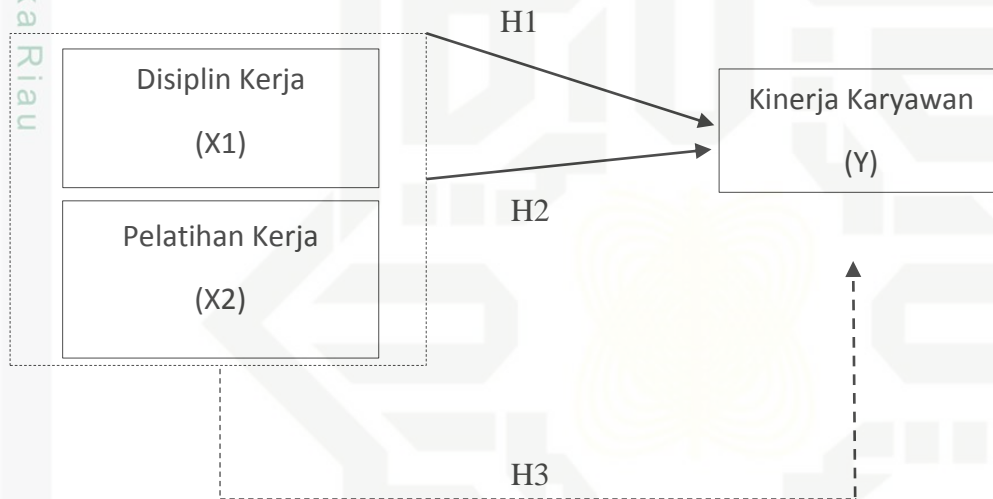
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

NO	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
				<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p> <p>b) Nilai t hitung variabel kompensasi yang diperoleh sebesar 2,219 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,219 > 2,035$) dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p> <p>c) Dari hasil pengujian Uji F secara simulutan antara Variabel pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,031 > 3,29$) pada $\alpha 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.</p>

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Peterseli Kitchen”

Sumber : Siahaan (2019)

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.

Kerangka pemikiran ini menunjukkan hubungan antara dua variabel independen (Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja) terhadap satu variabel dependen (Kinerja Karyawan), baik secara parsial maupun simultan.

1. Disiplin Kerja (X_1) \rightarrow H1 \rightarrow Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan dan etos kerja yang tinggi. Karyawan yang disiplin biasanya lebih konsisten, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, diduga bahwa:

H1: *Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*

2. Pelatihan Kerja (X_2) \rightarrow H2 \rightarrow Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan kerja memberikan peningkatan pada keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan yang baik akan meningkatkan kompetensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, diasumsikan bahwa:

H2: *Terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*

3. Disiplin dan Pelatihan \rightarrow H3 \rightarrow Kinerja Karyawan (Y)

Selain secara terpisah, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja juga diuji secara simultan untuk melihat apakah keduanya secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Maka dirumuskan:

H3: *Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*

2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep Operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitan

NO	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Menurut Kasmir (2019:182) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Karyawan Kasmir (2019:208)	Likert
2	Disiplin Kerja (X1)	Menurut Hasibuan (2019:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.	1. Tingkat Absensi 2. Peraturan Perusahaan 3. Penggunaan Waktu Secara Efektif 4. Tanggung Jawab Hasibuan (2019:197)	Likert
3	Pelatihan Kerja (X2)	Rivai (2015:217) , pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.	1. Tujuan 2. Sasaran 3. Trainer 4. Materi 5. Metode 6. Peserta Rivai (2015:225)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.10 Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian

Menurut Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019), hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final, jawaban sementara, dugaan sementara, yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel. Salah satu tujuan peneliti menggunakan hipotesis adalah agar peneliti dapat berfokus pada data-data maupun informasi yang diperlukan bagi penguji. Berikut adalah hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Prayudi Atmosudirjo dalam Madelina (2020) menjelaskan disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan pamrih.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jasman Saripudin Hasibuan dkk (2019) mengenai “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya” adalah temuan dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan

H1: Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Peterseli Kitchen.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan merupakan serangkaian proses belajar yang dijalankan oleh karyawan dengan tujuan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang ada (Hendra, 2020).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Triasmoko, dkk. (2014) mengenai “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri” menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Peterseli Kitchen.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mathis dan Jackson dalam Kuruway (2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Budhi Prabowo, dkk (2023) mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama” adalah temuan dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Peterseli Kitchen.



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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Objek penelitian adalah PT. Peterseli kitchen. Penelitian ini dilakukan pada Peterseli Kitchen, Kota Pekanbaru.

3.2 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2020) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena jumlah penduduknya sedikit, maka cara yang digunakan dalam menentukan sampel adalah dengan menggunakan metode sensus atau istilah lain yaitu Sampel Jenuh. Responden untuk pengambilan sampel atau istilah lain sampel jenuh adalah seluruh karyawan Peterseli Kitchen yang berjumlah 38 orang.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus), Menurut Sugiyono (2020) Teknik Sampling yaitu teknik pengambilan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Istilah lain Sampel jenuh adalah sensus yang seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

1. Data Primer ialah data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner (daftar pertanyaan) dan melakukan wawancara langsung kepada karyawan Peterseli Kitchen.
2. Data Sekunder berupa sejarah dan keadaan perusahaan, buku, artikel, dan tulisan ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diinginkan sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

a) Metode observasi

Observasi disebut juga pengamatan, meliputi kegiatan pemantauan perhatian terhadap seluruh obyek yang ditangkap oleh alat indera Metode ini digunakan untuk mengamati kondisi karyawan di Peterseli Kitchen.

b) Metode Interview

Teknik wawancara sering digambarkan dalam istilah wawancara atau kerja lisan yang dilakukan dengan cara pewawancara menggunakan hasasumber

Dalam penelitian ini metode wawancara atau wawancara digunakan untuk

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

mengumpulkan informasi tentang keadaan karyawan di Peterseli Kitchen, serta informasi lain yang diperlukan peneliti untuk melakukan penelitian, khususnya informasi mengenai narasumber dari data penelitian.

c) Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi berfungsi sebagai metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan berbagai dokumen yang mendukung penelitian. Dalam hal ini dokumen seperti pernyataan visi Perusahaan, struktur Perusahaan, standar penulisan, dan dokumen pendukung lainnya.

d) Metode angket (Kuesioner)

Metode angket disebut juga dengan metode kuesioner, merupakan satu-satunya metode pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan langsung atau pernyataan singkat yang diberikan kepada responden untuk membantu mereka memahami informasi yang perlu diketahui subjek Peneliti menggunakan teknik ini untuk mencari data yang mempunyai hubungan berkelanjutan dengan subjek penelitiannya.

3.5 Analisis Data

Penulis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif untuk menyelesaikan masalah penelitian ini. Dengan menyebarkan angket kepada responden untuk menentukan apakah Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Peterseli Kitchen.

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

Rumus linier berganda berikut dapat digunakan untuk mengukur pengaruh Definisi Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan Karyawan (Mahmud and Suriyanti 2022) :

$$Y=a-b_1X_1-b_2X_2-e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
A	= Konstanta
b ₁ b ₂	= Koefisien Regresi
X ₁	= Disiplin Kerja
X ₂	= Pelatihan Kerja
e	= Nilai Residu

Karena semua jawaban dalam angket atau kuesioner bersifat kualitatif, variabel-variabel dalam model analisis penelitian ini diukur berdasarkan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebut Nilai dari setiap jawaban dibobot menggunakan skala Likert dengan 5 opsi jawaban, sehingga data menjadi kuantitatif.

Skala Likert 5 opsi dari skala Likert diantaranya sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Cukup setuju (CS)

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

Tabel 3. 1 Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian

No	Interval	Keterangan	Presentase
1.	1,00 – 1,79	Sangat Tidak setuju	0 – 21%
2.	1,80 – 2,59	Tidak setuju	21 – 41%
3.	2,59 – 3,39	Cukup setuju	41 – 61%
4.	3,40 – 4,18	Setuju	61 – 81%
5.	4,20 – 5,00	Sangat setuju	81 – 100%

Sumber: (Riyanto and Hatmawan 2020)

3.5.1 Analisis Hasil Uji Coba Instrumen

Terlebih dahulu instrumen penelitian harus diuji untuk memastikan bahwa mereka dapat mengukur variabel yang diteliti menggunakan indikator yang telah dibuat.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keasihan suatu instrumen Rumus untuk menguji korelasi yang dikemukakan oleh Pearson. Perhitungan validitas dibantu oleh SPSS 16 dan diuji cobakan pada 38 karyawan (seluruh karyawan). Uji validitas ini untuk menguji korelasi dari hasil survei menggunakan metode angket (kuesioner). Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Selain itu pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun

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

Rumus untuk menguji korelasi yang dikemukakan oleh Pearson dikenal dengan rumus korelasi *product moment* (Janna and Herianto 2021) :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

b. Uji Reliabilitas

Salah satu cara untuk mengukur reliabilitas suatu kuesioner adalah dengan menilai apakah kuesioner menunjukkan suatu konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ada kemungkinan untuk melakukan uji reliabilitas konstruk atau variabel dengan menggunakan program SPSS, yang menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Konstruk atau variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha $>0,60$.

3.5.2 Analisis Uji Persyaratan

Agar penggunaan rumus tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku, perlu dilakukan uji persyaratan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sebelum uji hipotesis dilakukan, normal data diuji Uji normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smimov untuk menentukan apakah variabel terikat dan bebas dalam model regresi memiliki distribusi normal. Data yang diperoleh disusun dalam bentuk tabel secara berurutan, dengan frekuensi (f) masing-masing, frekuensi kumulatif (F), dan nilai Z untuk masing-masing skor. Nilai Z dapat dihitung dengan rumus :

$$Z = \frac{x - \bar{x}}{S}$$

Keterangan:

X = skor yang diperoleh

\bar{x} = rata-rata

S = simpangan baku

Tabel Z menunjukkan probabilitas di bawah nilai Z ($P < Z$). Besaran masing-masing baris a_2 diperoleh dengan menghitung selisih antara F/n dengan $P < Z$, dan besaran A_1 diperoleh dengan menghitung selisih antara f_n dengan a_2 . Selanjutnya, angka tertinggi dari a_1 dibandingkan dengan tabel Kolmogorov-Smimov pada taraf kesalahan 5% sesuai dengan jumlah responden.

Rumusan hipotesis: $H_0 : F(X) = \text{Normal}$

$H_a : F(X) \neq \text{Normal}$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kriteria pengujian: Terima H_0 jika al maksimum $< D_{tabel}$ Tolak H_0 jika al maksimum $> D_{tabel}$ Perhitungan normalitas dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dengan kata lain, model regresi yang baik seharusnya tidak menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Nilai faktor penginflasi perbedaan (7F) dapat dihitung untuk mengetahui apakah ada multikolinieritas pada model. Jika hasil nilai VIF kurang dari 10, maka model regresi antar variabel bebas dianggap tidak memiliki multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2017) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain konstan maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang dianggap baik adalah residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang konstan atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji statistik yang digunakan untuk menilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji Breusch Pagan. Ghozali (2017) menyatakan bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

uji Breusch Pagan dapat dilakukan dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen lain. Dengan tingkat signifikansi 5%, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar ($>$) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai probabilitas variabel independen lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Ghozali (2013) Mengatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periodet-1 (sebelumnya). Observasi yang berdekatan satu sama lain secara berurutan menyebabkan autokorelasi.

Masalah ini muncul karena residual, atau kesalahan pengganggu, tidak dapat dilepaskan dari satu peristiwa ke peristiwa lainnya. Regresi yang bebas dan autokorelasi adalah model regresi yang baik. Uji Durbin Watson, yang digunakan untuk autokorelasi tingkat satu, digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini. Uji ini membutuhkan intercept (konstan) dalam model regresi dan tidak ada vanabellagi antara independen. Pengambilan keputusan a dan tidaknya autokorelasi menurut uji Durbin Watson adalah sebagai berikut :

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

Tabel 3. 2 Pengukuran Autokorelasi Uji Durbin Watson

No.	Hipotesis	Keputusan	Jika
1.	Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
2.	Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$d_l \leq d \leq d_u$
3.	Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
4.	Tidak ada korelasi negatif	No Decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
5.	Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak Ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

Sumber: (Sari 2020)

3.5.3 Analisis Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis dilakukan untuk memeriksa data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket dan laporan absensi. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh variabel X1 (Disiplin Kerja), X2 (Pelatihan Kerja/Training), dan Y (Kinerja). Analisis yang dilakukan pada penelitian ini, antara lain :

1. Uji parsial (Uji T)

Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui uji parsial. Pengujian hipotesis uji t dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hal ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi hitung masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, yang masing-masing memiliki taraf signifikansi 5%. Kaidah pengambilan keputusan dalam ujit dengan SPSS apabila:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Probabilitas $>$ taraf signifikan (5%), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Probabilitas $<$ taraf signifikan (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau simultan. Nilai F diuji dengan probabilitas signifikansinya pada I tingkat signifikansi 5%.

Dasar keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis apabila:

- a. Probabilitas $>$ taraf signifikansi (5%), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Probabilitas $<$ taraf signifikansi (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Koefisien Determinasi Parsial (R^2)

Untuk mengetahui jumlah kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel, koefisien determinasi secara parsial harus dicari. Ini dilakukan dengan mencari nilai pengaruh X_1 dan X_2 (12) terhadap Y menggunakan program SPSS. Semakin besar nilai 12, semakin besar variasi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Peterseli Kitchen

Restoran Peterseli Kitchen merupakan perusahaan kuliner anak negeri yang dibuka pada tahun 2013 dan berdiri secara hukum pada tahun 2014 dengan kategori usaha dibidang jasa restaurant, restaurant Peterseli Kitchen adalah bangunan yang merumahkan 2 merek, peterseli kitchen restoran pada 1ST floor dan twofloor kedai kopi 2ND lantai. Beralamatkan di jalan Pattimura, Cinta Raja, Kecamatan Sail, Kota Pekanbaru. Restaurant ini memiliki jam operasional dari jam 11 pagi hingga jam 12 malam.

Peterseli Kitchen berawal dari sebuah usaha rumahan yang menjual beberapa makanan sederhana dikota Pekanbaru yang kemudian berkembang menjadi sebuah restaurant. Peterseli Kitchen merupakan saham dari dua orang owner yang bernama Bapak Rahmad Hamdi dan ibu Annisa Sarwidya. Disamping itu harapan beliau ingin mengembangkan kuliner dikota Pekanbaru juga mendorong makanan-makanan kuliner khas bumbu asli Indonesia. Harapan terbesar beliau adalah menjadi sebuah perusahaan kuliner yang profesional yang terus meningkatkan kualitas dan standar dari produk yang diciptakan. Tujuan akhir ialah membuka lapangan pekerjaan baru di tangan-tangan anak bangsa.

Tim peterseli group digerakkan oleh 4 orang anak muda yang penuh semangat dari pekanbaru, memulai bisnis ini dari usaha kecil menjadi group besar yang selalu diisi oleh anak muda yang tertarik dengan dunia kuliner.

4.2 Visi Misi PT. Peterseli Kitchen

A. Visi dan Misi

a. Visi

"Menjadi sebuah perusahaan kuliner yang professional dan berdaya saing tinggi yang mengutamakan Kualitas, Standansasi, dan Hygienitas, Serta menjadi perusahaan yang mengembangkan dan mengangkat kuliner Indonesia. "

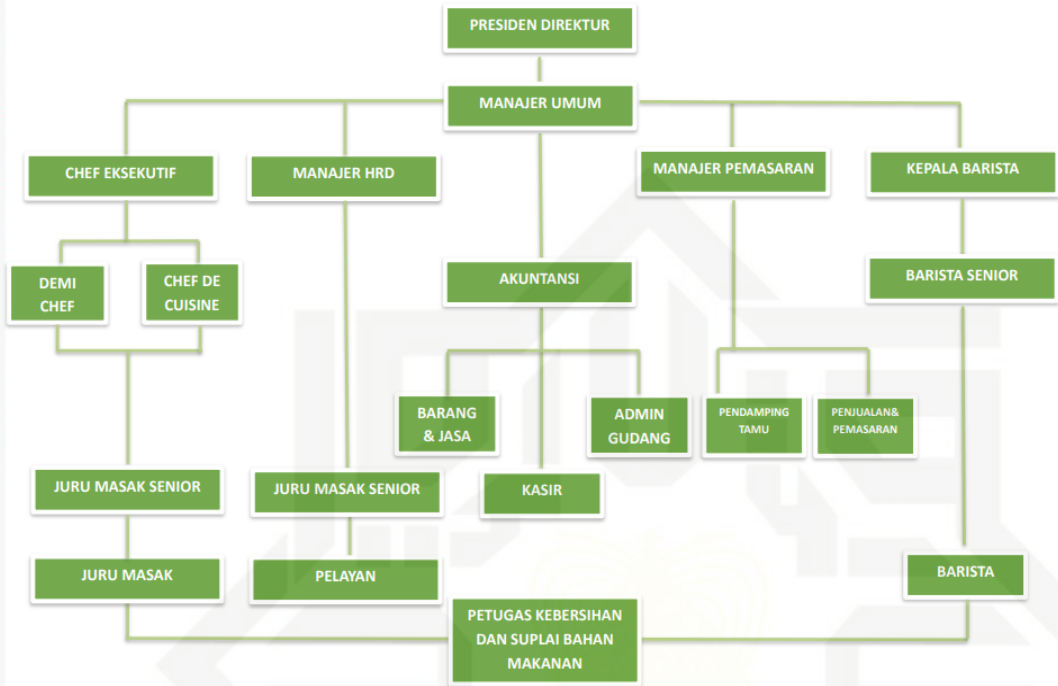
b. Misi

1. Menjadi ikon kuliner Indonesia khususnya kota Pekanbaru, menjaga standarisasi rasa, kuantitas, kualitas dan bahan baku yang bersih, hygenis dan halal.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui PKK (Pelatihan Keterampilan Kerja)
3. Menciptakan lapangan kerja melalui Franchise dan Katering di Indonesia
4. Mengangkat dan mengembangkan kuliner local melalui bahan-bahan baku asli daerah.

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

4.3 Struktur Organisasi PT. Peterseli Kitchen

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Peterseli Kitchen



Agar kegiatan restoran bisa berjalan sesuai dengan yang diinginkan, salah satu syarat yang harus dimiliki adalah adanya struktur organisasi yang tersusun rapih dan baik untuk kelancaran operasional perusahaan. Jadi, perlu kerjasama yang kompak antar sesama karyawan juga pembagian tugas agar setiap karyawan atau personil mengetahui tugasnya dengan jelas , wewenang dan tanggung jawab agar tidak terjadinya tumpang tindih dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan peterseli kitchen. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan peterseli kitchen yang dapat dilihat melalui hasil uji t hitung sebesar 3,509 dan t tabel 2,030 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
2. Pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan peterseli kitchen yang dapat dilihat melalui hasil uji t hitung sebesar 2,110 dan t tabel 2,030 dengan nilai signifikan $0,042 < 0,05$.
3. Disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan peterseli kitchen, hal tersebut dapat dilihat melalui uji F dimana hasilnya menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $20,305 > F$ tabel (3.27) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan dengan Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,511 yang dapat diartikan bahwa variabel X_1 disiplin kerja dan X_2 pelatihan kerja mempengaruhi variabel Y kinerja karyawan sebesar 51,1% dan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuisisioner, sebagian responden menunjukkan netralitas terkait program pengembangan. Oleh karena itu, menawarkan berbagai program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dapat dipertimbangkan sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan produktivitas.
2. Banyak responden menjawab netral pada pertanyaan tentang pemanfaatan teknologi. Pengembangan sistem informasi atau platform online mungkin dapat memberikan solusi untuk meningkatkan efisiensi dan kolaborasi."
3. Hasil kuesioner menunjukkan potensi untuk meningkatkan kualitas layanan. Penelitian lebih lanjut tentang harapan pelanggan dan penyesuaian strategi layanan dapat menjadi langkah yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut."
4. Penilaian netral terhadap lingkungan kerja mungkin disebabkan oleh kurangnya kejelasan terkait standar dan prosedur. Penyusunan panduan kerja yang lebih detail dan pelatihan yang komprehensif dapat menjadi solusi.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Alwi, W. S. dan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Jawa Barat*: In IPDN PRESS.
- Aryadi Jamal Arsyad, 2017, *Pengaruh Pelatihan dan Penyuluhan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kutai Timur*, Jurnal Tinta Nusantara Vol 2. No 1, 2017 (<https://ejournal ilkom fisip-unmul.ac.id/2018/08/Jurnal>).
- Arwiyah dan Fadhilah (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit*. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. e-Proceeding of Management: Vol.7 No.2 Agustus 2020.
- Aswin, dkk. (2019). *Pengaruh Efikasi Diri, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa SMA Kelas XI IPA Issues in Mathematics Education* (hal. 174-183) Vol. 3. No. 2, September 2019.
- Azhari, Alda Khairunnisa, et al, (2022). *Pengaruh Media Exposure, KinerjaLingkungan, dan Profitabilitas terhadap Carbon Emission Disclosur (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2019)*. Doctoral dissertation. Universitas Pasundan, Bandung.
- Bagaskara, B. L, & Rahardja, E. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)*. Diponegoro Journal of Management, 7(2), 80-90.
- Baron, R. A, & Byrne, D. (2003). *Psikologi sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Faura, dkk (2022), *Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Training, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance)*. Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO), 3(1), 213-232.
- Gerson, F. Richard, 2017. *Mengukur Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Penerbit PPM.

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

- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hendra, H. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 1-12.
- Ismail Nurdin, dan Hartati, Sri. (2019). *Metodologi Penelitian*. sosial Surabaya Media Sahabat Cendikia.
- Janna, N. M. and H. Herianto (2021). "Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS."
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Depok*: Rajawali Pers.
- Kirana, dkk (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek)*. E-Journal Equilibrium Manajemen, 3(1), 39-49.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang*. Jurnal Arastirma, 1(1).
- Korowa. Enos, Sumakyu Sontje dan Asaloei Sandra. 2018. *Pengaruh Kelengkapan Produk dan Harga Terhadap Pembelian Uang Konsumen (Studi Kasus Freshmart Bahu Manado)*. Jurnal Administrasi Bisnis Va 6. No.3.
- Kuruway, M. (2021). *Pengaruh Perilaku Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Volume 3(Issue 1).
- Mahmud, A. and S. Suriyanti (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. "Center of Economic Students Journal 5(2): 86-95.
- Mulyani. 2019. *Pengaruh Pendudukan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Patla Cv Ernemu Jurnal Semarak*, Vol. 2, No.1, Februari 2019, 130-143). P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686.
- Musfiroh, Tadkiroatun, *Pengembangan Kecerdasan Majemuk*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2008.
- Priyantono, P. (2017). *Pengaruh Self-leadership, Self-efficacy, dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi pada Independent Business Owner PT*.



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

- AMWAY Indonesia di Semarang, Jawa Tengah). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 6, No. 2, 131-151.
- Renaningtyas, W. 2017. *Pengaruh Efikasi Diri dan Kemandirian Terhadap Keberhasilan Usaha pada Anggota Komunitas Tangan Di Atas (TDA) Samarinda*. Vol. 5 No. 4
- Rini and Indah (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. Seminar Nasional Royal (SENAR). 3 (2), 461-464
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S. and A. A. Hatmawan (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*, Deepublish.
- Rizka dan Firli (2023). “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara*” JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, 3(2) 317-326.
- Rosa dan Ratnamiasih, (2021) *PENGARUH SELF EFFICACY DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Kantor Direktorat Bina Teknik Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Bandung)*. Skripsi(S1) thesis, Universitas Pasundan Bandung.
- Sati, D. I. (2020). *Pengaruh Current Rasio Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Harga Saham Perusahaan Otomotif*."JAD: Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan Dewantara **3**(1): 66-77.
- Setiadi, Iman Nugraha dkk, (2021), “*Perilaku Berbagi Pengetahuan: Pemediasi Dukungan Pimpinan, Pelatihan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Guru*”, MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 57-68.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Friska Butar Butar, dan Irsutami. 2018. “*Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Journal Of Applied Managerial Accounting, Vol. 2, No.1, ISSN: 2548 – 9917.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Wulandary, A.P., dan Aliny Gilang. (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pengatur Pelaksana Distribusi Jawa Barat*, E- Prociding of Management, 6 (2).





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

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi tugas akhir perkuliahan Strata 1, saya **Dina Salimah**, mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim Riau, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Peterseli Kitchen**”. 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, 17 Septetember 2024

Hormat Saya

Dina Salimah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

IDENTITAS RESPONDEN

Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Lama bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

- Berilah tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi anda.
- 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

- 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

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.

1. Kuesioner Indikator Kinerja (Kasmir, 2019)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kinerja	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 <i>volume</i> 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					
		Y.9	Saya selalu diikut					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		sertakan dalam perencanaan anggaran					
	Y.10	Saya selalu diikuti sertakan dalam pelaksanaan kegiatan yang telah dianggarkan					
Penekanan biaya	Y.11	Saya selalu dilibatkan dalam proses evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan					
	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.16	Saya selalu meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Kuesioner Indikator Pelatihan Kerja (Rivai, 2015)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Tujuan			Saya mengikuti pendidikan dan pelatihan					
		X1.1	untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan					
		X1.2	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih					
Pelatihan Kerja			mudah dan cepat					
		X1.3	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan					
		X1.4	Waktu penyelenggaraan pelatihan bagi saya					
Sasaran			mencukupi dalam memahami materi pelatihan					
		X1.5	Waktu penyelenggaraan pelatihan selanjutnya					
			sebaiknya tidak terlalu lama					
Trainer		X1.6	Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan					
		X1.7	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan					
		X1.8	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Materi	X1.9	menjelaskan materi dengan baik Pelatih selalu melaksanakan evaluasi setelah
	X1.10	kegiatan pelatihan selesai Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi
	X1.11	pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang
	X1.12	pekerjaan yang saya lakukan Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami
	X1.13	Saya memiliki kesempatan untuk mengetahui metode mana pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan
Metode		tupoksi saya
	X1.14	Metode pelatihan yang diberikan menarik
	X1.15	Metode pelatihan yang diberikan adalah metode yang terbaru (<i>update</i>)
Peserta	X1.16	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti

	pelatihan
X1.17	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan
X1.18	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Kuesioner Indikator Disiplin Kerja (Hasibuan, 2019)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Disiplin Kerja	Tingkat Absensi	X2.1	Saya hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan					
		X2.2	Saya hanya mengambil cuti ketika benar-benar diperlukan					
		X2.3	Saya memiliki catatan kehadiran yang baik di tempat kerja					
	Peraturan Perusahaan	X2.4	Saya selalu mengikuti kebijakan serta prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
		X2.5	Saya memahami serta mematuhi peraturan perusahaan					
		X2.6	Saya menjaga etika kerja yang tinggi serta bertindak sesuai dengan nilai-nilai perusahaan					
	Penggunaan Waktu Secara Efektif	X2.7	Saya selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu					
		X2.8	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan					
		X2.9	Saya mampu mengatur prioritas pekerjaan saya dengan baik					
	Tanggung Jawab	X2.10	Saya mengakui kesalahan serta belajar untuk memperbaiki nya					
		X2.11	Saya bertanggung jawab atas hasil kerja saya					
		X2.12	Saya bertanggung jawab untuk berkontribusi pada tim serta mencapai tujuan bersama					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Lampiran 2 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.



Lampiran 3 Tabulasi Data

Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

KINERJA KARYAWAN																
No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16
1	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5
2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
3	5	5	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	3	5	5
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
6	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
7	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3
10	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4
11	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4
12	4	3	3	4	3	5	5	4	5	3	4	5	3	5	5	5
13	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	4	5
14	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4
15	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
16	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5
17	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5
18	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
20	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5
21	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5
22	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
23	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
24	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4
25	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3
26	4	4	5	3	5	4	3	4	3	5	5	4	5	3	3	5
27	5	4	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3
28	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	4
29	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
30	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3
31	5	3	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4
32	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4
33	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
34	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
35	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4
36	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5
37	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4
38	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja

DISIPLIN KERJA												
No	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	DK11	DK12
1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
2	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	3	5
3	4	5	3	5	5	4	5	3	3	4	5	3
4	4	3	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5
5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	5	5	4
6	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3
7	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5
8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3
9	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5
10	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4
11	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	5	3
12	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
13	5	3	3	5	5	4	3	3	4	5	5	5
14	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
15	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5
16	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5
17	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
18	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5
19	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5
20	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5
21	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5
22	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4
23	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3
24	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4
25	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3
26	4	4	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4
27	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3
28	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4
29	3	3	5	3	3	5	3	4	3	4	3	3
30	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3
31	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
32	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
33	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
34	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4
35	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5
36	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
37	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	4
38	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4

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

Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Kerja

PELATIHAN KERJA																		
No	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12	PK13	PK14	PK15	PK16	PK17	PK18
1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
2	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5
3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
6	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4
7	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5
9	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	5	4
10	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
11	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5
12	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
13	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	3	4
14	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
15	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
16	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	3
17	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
18	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
19	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	3
20	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4
22	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	5	5
23	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
24	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4
25	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4
26	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
27	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3
28	4	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
29	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
30	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
31	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	3	3	5	3	4	5
32	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
34	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
35	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5
36	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	3
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4

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.

Lampiran 4 Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations																Kinerja_Karya wan
		KK01	KK02	KK03	KK04	KK05	KK06	KK07	KK08	KK09	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	
KK01	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	1	.053	.217	.161	.080	.251	.268	-.009	.084	.126	.188	.030	.259	.157	.178	.115	.441**
			.754	.192	.334	.635	.128	.103	.955	.616	.452	.258	.856	.116	.347	.286	.490	.006
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KK02	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.053	1	.155	.240	.118	.030	-.073	.422* *	.252	.281	.065	.148	.229	.173	.265	.293	.513**
		.754		.352	.146	.480	.859	.664	.008	.127	.087	.697	.374	.167	.299	.108	.075	.001
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KK03	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.217	.155	1	.258	.426* *	.253	.186	.026	-.116	.361*	.301	.307	.236	.089	.080	.210	.551**
		.192	.352		.118	.008	.125	.264	.875	.490	.026	.066	.061	.153	.593	.635	.206	.000
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KK04	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.161	.240	.258	1	-.052	.340*	.132	.156	.026	.294	.236	.386* *	-.158	.173	.320*	.153	.507**
		.334	.146	.118		.757	.037	.431	.350	.875	.073	.154	.017	.342	.299	.050	.359	.001
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KK05	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.080	.118	.426* *	-.052	1	.218	.051	.047	-.139	.151	.261	.089	.354* *	-.107	.044	.130	.369*
		.635	.480	.008	.757		.189	.760	.777	.406	.366	.114	.595	.029	.521	.793	.436	.022
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KK06	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.251	.030	.253	.340*	.218	1	.167	.380*	.245	.130	.167	.233	.067	.152	.321*	.291	.586**
		.128	.859	.125	.037	.189		.318	.019	.137	.437	.317	.160	.687	.364	.050	.076	.000
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

KK07	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.268	-.073	.186	.132	.051	.167	1	.002	.285	.307	.100	-	-	.165	.145	.032	.349*
		.103	.664	.264	.431	.760	.318		.989	.083	.061	.550	.533	.432	.323	.385	.848	.032
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KK08	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	-.009	.422* *	.026	.156	.047	.380*	.002	1	.419* *	.260	.284	-	.196	.061	.364*	.237	.537**
		.955	.008	.875	.350	.777	.019	.989		.009	.114	.084	.005	.237	.715	.025	.152	.001
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KK09	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.084	.252	-.116	.026	-	.245	.285	.419* *	1	.221	.084	-	.205	.154	.079	.102	.395*
		.616	.127	.490	.875	.406	.137	.083	.009		.183	.616	.101	.216	.355	.636	.541	.014
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KK10	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.126	.281	.361*	.294	.151	.130	.307	.260	.221	1	.285	-	.031	.058	-.064	.096	.471**
		.452	.087	.026	.073	.366	.437	.061	.114	.183		.083	.095	.855	.731	.701	.566	.003
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KK11	Pearson Correlati on	.188	.065	.301	.236	.261	.167	.100	.284	.084	.285	1	.014	.114	-	-.026	.234	.380*
	Sig. (2-tailed) N	.258	.697	.066	.154	.114	.317	.550	.084	.616	.083		.932	.495	.463* *	.879	.157	.019
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KK12	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.030	.148	.307	.386*	.089	.233	-	-.005	-.101	-.095	.014	1	.133	.311	.117	.084	.358*
		.856	.374	.061	.017	.595	.160	.104	.977	.546	.571	.932		.428	.057	.486	.616	.027
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KK13	Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.259	.229	.236	-.158	.354* *	.067	-	.196	.205	.031	.114	.133	1	.178	-.033	.116	.403*
		.116	.167	.153	.342	.029	.687	.131	.237	.216	.855	.495	.428		.286	.842	.487	.012
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KK14	Pearson Correlati	.157	.173	.089	.173	-	.152	.165	.061	.154	.058	-	.311	.178	1	.336*	.106	.369*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	on					.107						.463*						
	Sig. (2-tailed)	.347	.299	.593	.299	.521	.364	.323	.715	.355	.731	.003	.057	.286		.039	.527	.023
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KK15	Pearson Correlation	.178	.265	.080	.320*	.044	.321*	.145	.364*	.079	-.064	-.026	.117	-.033	.336*	1	.273	.473**
	Sig. (2-tailed)	.286	.108	.635	.050	.793	.050	.385	.025	.636	.701	.879	.486	.842	.039		.097	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
KK16	Pearson Correlation	.115	.293	.210	.153	.130	.291	.032	.237	.102	.096	.234	.084	.116	.106	.273	1	.479**
	Sig. (2-tailed)	.490	.075	.206	.359	.436	.076	.848	.152	.541	.566	.157	.616	.487	.527	.097		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.441*	.513*	.551*	.507*	.369	.586*	.349	.537*	.395*	.471*	.380*	.358	.403	.369*	.473*	.479*	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.000	.001	.022	.000	.032	.001	.014	.003	.019	.027	.012	.023	.003	.002	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

		Correlations												Disiplin Kerja
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	DK11	DK12	
DK1	Pearson	1	.169	.153	.332*	.104	.067	.212	.399*	.295	.318	.084	.212	.591**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)													.000
DK2	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	.169	1	.128	.009	.300	.078	.225	-.018	.233	-.138	.089	-.004	.404*
	Correlation													
DK3	Sig. (2-tailed)	.309		.443	.955	.068	.644	.174	.916	.158	.409	.594	.981	.012
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	.153	.128	1	.111	-.122	.242	.025	.216	.127	.057	.157	.243	.420**
DK4	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.359	.443		.505	.466	.144	.881	.192	.449	.735	.346	.142	.009
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
DK5	Pearson	.332*	.009	.111	1	.147	.124	-.017	.170	-.049	.218	.383*	.346*	.483**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.042	.955	.505		.377	.458	.921	.308	.769	.189	.018	.033	.002
DK6	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	.104	.300	-.122	.147	1	.120	.139	.006	.314	.080	.320	.139	.475**
	Correlation													
DK7	Sig. (2-tailed)	.533	.068	.466	.377		.472	.406	.970	.055	.631	.050	.406	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	.067	.078	.242	.124	.120	1	.056	.203	.237	.127	.031	.101	.429**
DK8	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.690	.644	.144	.458	.472		.737	.221	.152	.448	.855	.547	.007
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
DK9	Pearson	.212	.225	.025	-.017	.139	.056	1	.200	.152	.103	.119	-.041	.397*
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.201	.174	.881	.921	.406	.737		.228	.363	.539	.475	.806	.014
DK10	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	.399*	-.018	.216	.170	.006	.203	.200	1	.329*	.260	-.139	.158	.500**
	Correlation													
DK11	Sig. (2-tailed)	.013	.916	.192	.308	.970	.221	.228		.044	.115	.404	.344	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	.295	.233	.127	-.049	.314	.237	.152	.329*	1	.113	-.049	.314	.562**
DK12	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.073	.158	.449	.769	.055	.152	.363	.044		.499	.769	.055	.000
	N													

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
DK10	Pearson Correlation	.318	-.138	.057	.218	.080	.127	.103	.260	.113	1	.064	.005	.372*
	Sig. (2-tailed)	.052	.409	.735	.189	.631	.448	.539	.115	.499		.701	.976	.022
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
DK11	Pearson Correlation	.084	.089	.157	.383*	.320	.031	.119	-.139	-.049	.064	1	.255	.409*
	Sig. (2-tailed)	.618	.594	.346	.018	.050	.855	.475	.404	.769	.701		.122	.011
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
DK12	Pearson Correlation	.212	-.004	.243	.346*	.139	.101	-.041	.158	.314	.005	.255	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	.201	.981	.142	.033	.406	.547	.806	.344	.055	.976	.122		.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.591**	.404*	.420**	.483**	.475**	.429**	.397*	.500**	.562**	.372*	.409*	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.009	.002	.003	.007	.014	.001	.000	.022	.011	.002	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

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

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

Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

		Correlations																		Pelatihan_K erja
PK1	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12	PK13	PK14	PK15	PK16	PK17	PK18	
		1	.363 * .025 38	.073 .662 38	.228 .169 38	.435* * .006 38	.223 .179 38	.099 .554 38	.115 .490 38	.442* * .005 38	.342 * .035 38	.709* * .000 38	.456* * .004 38	- .010 38	- .090 38	.16 5 .32 1 38	.23 2 .16 2 38	- .008 .963 38	.099 .554 38	.546** .000 38
PK2	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.363 * .025 38	1	.212 .201 38	.364 * .024 38	.293 .074 38	.289 .078 38	.267 .106 38	.265 .107 38	.359* .027 38	.278 .091 38	.468* * .003 38	.426* * .008 38	.214 .198 38	.126 .451 38	.15 1 .36 6 38	.17 0 .30 7 38	.047 .780 38	.211 .203 38	.606** .000 38
PK3	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.073 .662 38	.212 .201 38	1 .347 38	.157 .239 38	.196 .135 38	.247 .135 38	.220 .184 38	.322* .048 38	.201 .226 38	.280 .089 38	.372* .022 38	.374* .021 38	.219 .186 38	.140 .402 38	0.00 0 1.00 0 38	.038 .822 38	.225 .175 38	.220 .184 38	.497** .002 38
PK4	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.228 .169 38	.364* .024 38	.157 .347 38	1 .224 38	.202 .398 38	.141 .202 38	.212 .311 38	.169 .850 38	.032 .374 38	.148 .026 38	.360* .002 38	.482* * .002 38	.330* .043 38	.265 .108 38	.383 * .018 38	.205 .218 38	.221 .183 38	.430* * .007 38	.585** .000 38
PK5	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.435* * .006 38	.293 .074 38	.196 .239 38	.202 .224 38	1 .149 38	.239 .063 38	.305 .069 38	.298 .069 38	.460* * .004 38	.347* .014 38	.396* .035 38	.344* .035 38	.074 .659 38	.096 .567 38	.077 .645 38	.007 .968 38	.081 .628 38	.067 .687 38	.555** .000 38
PK6	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.223 .179 38	.289 .078 38	.247 .135 38	.141 .398 38	.239 .149 38	1 .986 38	-.003 .274 38	.182 .185 38	.220 .185 38	.275 .095 38	.459* * .004 38	.452* * .004 38	.197 .235 38	-.205 .216 38	.306 .062 38	- .146 .383 38	.101 .548 38	.053 .750 38	.437** .006 38
PK7	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.099 .554 38	.267 .106 38	.220 .184 38	.212 .202 38	.305 .063 38	-.003 .986 38	1 .014 38	.396* .126 38	.253 .126 38	-.043 .797 38	.123 .462 38	.238 .150 38	.144 .388 38	.286 .081 38	0.00 0 1.00 0 38	.175 .292 38	.087 .604 38	-.043 .796 38	.413** .010 38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
PK8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.115 .490 38	.265 .107 38	.322* .048 38	.169 .311 38	.298 .069 38	.182 .274 38	.396* .014 38	1 38	.150 .367 38	.216 .193 38	.142 .395 38	.193 .247 38	.054 .749 38	.243 .141 38	- .865 38	.233 .160 38	.004 .981 38	-.078 .643 38	.433** .007 38
PK9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.442* .005 38	.359* .027 38	.201 .226 38	.032 .850 38	.460* .004 38	.220 .185 38	.253 .126 38	.150 .367 38	1 38	.559* .000 38	.545* .000 38	.201 .226 38	-.041 .807 38	.070 .676 38	.257 .119 38	.067 .690 38	.249 .132 38	.147 .378 38	.575** .000 38
PK10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.342* .035 38	.278 .091 38	.280 .089 38	.148 .374 38	.347* .033 38	.275 .095 38	-.043 .797 38	.216 .193 38	.559* .000 38	1 38	.533* .001 38	.265 .107 38	.030 .859 38	-.015 .928 38	.250 .130 38	.215 .196 38	.098 .558 38	.162 .331 38	.551** .000 38
PK11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.709* .000 38	.468* .003 38	.372* .022 38	.360* .026 38	.396* .014 38	.459* .004 38	.123 .462 38	.142 .395 38	.545* .000 38	.533* .001 38	1 38	.498* .001 38	.013 .939 38	.018 .913 38	.345* .034 38	.065 .699 38	.100 .549 38	.335* .040 38	.715** .000 38
PK12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.456* .004 38	.426* .008 38	.374* .021 38	.482* .002 38	.344* .035 38	.452* .004 38	.238 .150 38	.193 .247 38	.201 .226 38	.265 .107 38	.498* .001 38	1 38	.345* .034 38	.145 .385 38	.029 .865 38	.092 .585 38	.157 .346 38	.186 .264 38	.653** .000 38
PK13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.010 .953 38	.214 .198 38	.219 .186 38	.330* .043 38	.074 .659 38	.197 .235 38	.144 .388 38	.054 .749 38	-.041 .807 38	.030 .859 38	.013 .939 38	.345* .034 38	1 38	.441* .006 38	.055 .743 38	.331* .042 38	.271 .099 38	.093 .577 38	.421** .008 38
PK14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.090 .591 38	.126 .451 38	.140 .402 38	.265 .108 38	.096 .567 38	-.205 .216 38	.286 .081 38	.243 .141 38	.070 .676 38	-.015 .928 38	.018 .913 38	.145 .385 38	.441* .006 38	1 38	.167 .317 38	.314 .055 38	.285 .082 38	.286 .081 38	.400* .013 38
PK15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.165 .321 38	.151 .366 38	0.000 1.000 38	.383* .018 38	.077 .645 38	.306 .062 38	0.000 1.000 38	-.029 .865 38	.257 .119 38	.250 .130 38	.345* .034 38	.029 .865 38	.055 .743 38	.167 .317 38	1 38	.213 .200 38	.087 .606 38	.238 .150 38	.397* .014 38
PK16	Pearson Correlation	.232	.170	.038	.205	.007	-.146	.175	.233	.067	.215	.065	.092	.331*	.314	.213	1	.320	-.021	.398*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	on Sig. (2- tailed) N	.162 38	.307 38	.822 38	.218 38	.968 38	.383 38	.292 38	.160 38	.690 38	.196 38	.699 38	.585 38	.042 38	.055 38	.200 38		.050 38	.902 38	.013 38
PK11	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	-.008 38	.047 38	.225 38	.221 38	.081 38	.101 38	.087 38	.004 38	.249 38	.098 38	.100 38	.157 38	.271 38	.285 38	.087 38	.320 38	1 38	.459* 38	.420** 38
PK16	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.099 38	.211 38	.220 38	.430* 38	.067 38	.053 38	-.043 38	-.078 38	.147 38	.162 38	.335* 38	.186 38	.093 38	.286 38	.238 38	- 38	.459* 38	1 38	.419** 38
Pelatihan_K erja	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.546* 38	.606* 38	.497* 38	.585* 38	.555* 38	.437* 38	.413* 38	.433* 38	.575* 38	.551* 38	.715* 38	.653* 38	.421* 38	.400* 38	.397* 38	.398* 38	.420* 38	.419* 38	1 38

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.734	16

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	18

Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	12

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	38
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	3.64145271
Most Extreme Differences	
Absolute	.099
Positive	.053
Negative	-.099
Test Statistic	.099
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	1,820	,077	
Pelatihan kerja	,031	,975	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Disiplin kerja	-1,134	,265	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pelatihan_Kerja	.634	1.578
Disiplin_Kerja	.634	1.578

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

Lampiran 7 Uji Hipotesis

Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	20.305	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pelatihan_Kerja

Hasil Uji T

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.216	.033
Disiplin_Kerja	3.509	.001
Pelatihan_Kerja	2.110	.042

Hasil Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.733 ^a	.537	.511

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pelatihan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_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.

RIWAYAT PENULIS



DINA SALIMAH adalah Nama Penulis Skripsi ini yang lahir di Pintupadang pada tanggal 8 Februari 2002. Penulis merupakan anak ke empat dari lima bersaudara, anak dari pasangan Ahmad Daim dan Bida Sari. Penulis pertama kali masuk pendidikan dasar di SDN 101050 pada tahun 2008 dan tamat pada tahun 2014, penulis melanjutkan pendidikan di SMP N.1 BATANG ANGKOLA dan tamat pada tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan ke SMA N.1 BATANG ANGKOLA dan tamat pada tahun 2020 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Dalam masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Tenayan pada tahun 2023 Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur sebesar- besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Peterseli Kitchen Pekanbaru”. Dimana pada tanggal 25 April 2025 penulis mengikuti Ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial serta dinyatakan **LULUS** dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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