



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALAM PERMATA RIAU (APR)

*AREA AL MOTHER PLANT HOUSE (MPH) KECAMATAN KUANTAN HILIR
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI*



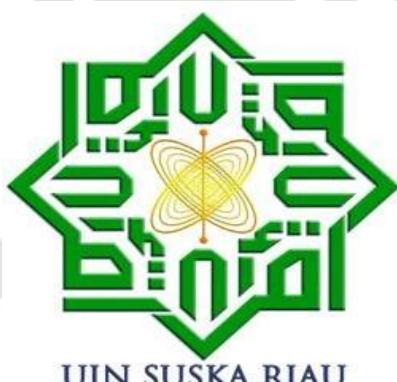
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh

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



Oleh:

NADIA SEPMLA
12070122632

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2025



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALAM PERMATA RIAU (APR)
AREA AL MOTHER PLANT HOUSE (MPH) KECAMATAN KUANTAN HILIR
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

*Diujukan untuk memenuhi serta melengkapi syarat-syarat untuk mencapai gelar
sarjana strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh:

NADIA SEPILA
12070122632

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nadia Sepmila
Nim : 12070122632
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Semester : X (Sepuluh)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House (MPH)* Kecamatan Kuantan Hilir
Kabupaten Kuantan Singgingi
Tanggal Ujian : 12 Juni 2025

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING



MERI SANDORA, SE, MM
NIP. 19790505 200710 2 001

MENGETAHUI :



Dr. Hj. MAHYARNI, S.E., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nadia Sepmila
Nim : 12070122632
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH) Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi
Tanggal Ujian : 12 Juni 2025

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Henni indrayani SE.,MM
NIP. 19700802 199803 2 003



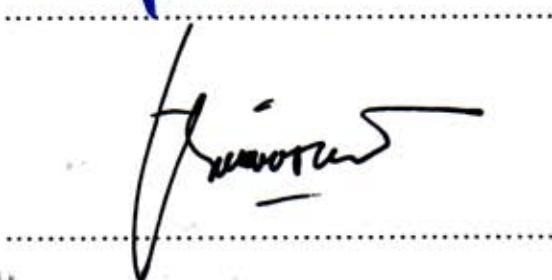
Sekretaris

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



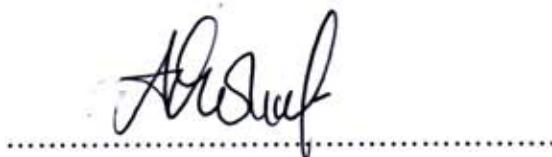
Penguji 1

Dr. Tasriani, M.Ag
NIP. 19700217 200701 2 029



Penguji 2

Dr. Ade Ria Nirmala SE., MM
NIP. 19730411 202321 2 000



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : NADIA SEPMLA
NIM : 12070122632
Tempat/Tgl. Lahir : SIGARUNTANG 22 SEPTEMBER 2001
Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
Prodi : MANAJEMEN

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

Pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. ALAM Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House
(MPH) Kecamatan Kuantan Singingi

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 tulisa 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, 24 Juni 2025



Nadia Sepmila
NIM. 12070122632



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ALAM GEM RIAU MOTHER PLANT HOUSE AREA KUANTAN HILIR SUB-DISTRICT KUANTAN SINGINGI DISTRICT

By:

**NADIA SEPMLIA
12070122632**

This research was conducted at PT. Alam Permata Riau (APR) Area Mother Plant House (MPH) Kuantan Hilir District, Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and training partially or simultaneously on employee performance at PT. Alam Permata Riau (APR) Area Mother Plant House (MPH). The method of determining the sample in this study used saturated sampling or census. The population in this study amounted to 55 people and the number of samples was 55 people. The data used in this study were primary data and secondary data. The data analysis method used in this study was a quantitative descriptive analysis method using multiple linear regression tests and the data was analyzed using the SPSS version 26 program. The results showed that partially work discipline and training had a significant and positive effect on employee performance. Simultaneously, the variables of work discipline and training had an effect on employee performance variables at PT. Alam Permata Riau (APR) Area Mother Plant House (MPH). The magnitude of the influence of work discipline and training on employee performance at PT. Alam Permata Riau (APR) of 76.1%, while the remaining 23.9% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: Work Discipline, Training, and Employee Performance



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALAM PERMATA RIAU (APR) AREAL MOTHER PLANT HOUSE (MPH) KECAMATAN KUANTAN HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Oleh:

NADIA SEPMILA
12070122632

Penelitian ini dilakukan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) Kecamatan Kuantan Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH). metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 orang dan jumlah sampel 55 orang, Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data di analisis dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) Adapun besaran pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) sebesar 76,1%, sementara sisanya 23,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Al-hamdulillahirobbil'alamin

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

Alhamdulillah, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH) Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singgingi”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi studi strata satu (S1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada almamater, Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:
1 Ibu Prof. Dr. Hj Leny Nofianti, MS,SE,MSi,Ak,CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2 Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

Bapak DR. Kamaruddin, S,Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum, Ibu Dr. Julina, SE, Msi selaku Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, dan Bapak Fakhrurozi, SE, MM, selaku Ketua dan sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Meri Sandora, S.E, MM selaku dosen pembimbing proposal dan pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.

6. Ibu Hj. Desvi Emty, M.Si selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

7 Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.

8 Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

9 Terimakasih kepada PT. Alam Permata Riau yang telah memberikan bantuan, kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

10 Terimakasih kepada terkhusus dan teristimewa yang tiada tara serta support sistem terbaik dalam segala aspek orang tua ayahanda Yulasmri dan ibunda Ernawati serta adik kandung penulis Aina Salsa Bila dan Khafifa Hairun

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Nisa.yang selalu mendoakan, mendukung dan memberikan semangat untuk mewujudkan cita-cita ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini

Terimakasih Kepada Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan skripsi ini.

Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Mei 2025
Penulis,

NADIA SEPMILA
12070122632

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.

DAFTAR ISI

ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Kinerja Karyawan	18
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.2.2 Penilaian Kinerja	20
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja	20
2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja	21
2.2.5 Metode Penilaian Kinerja	22
2.2.6 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	23
2.2.7 Indikator Kinerja Karyawan	23
2.3 Disiplin Kerja	25
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	25
2.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	26
2.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	26

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
2.3.5 Indikator Disiplin Kerja	28
2.4 Pelatihan Kerja.....	31
2.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	31
2.4.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja	32
2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	33
2.4.4 Metode Pelatihan	33
2.4.5 Indikator Pelatihan Kerja	34
2.5 Pengaruh Antar Variabel	36
2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	36
2.5.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja	36
2.6 Pandangan Islam.....	37
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	37
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja	38
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Pelatihan	39
2.7 Penelitian Terdahulu	40
2.8 Kerangka Pemikiran.....	43
2.9 Konsep Operasional Variabel	44
2.10 Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	48
3.2 Jenis Penelitian	48
3.3 Sumber Data.....	48
3.3.1 Data Primer	48
3.3.2 Data Sekunder.....	49
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.4.1 Wawancara (Interview).....	49
3.4.2 Kuesioner	49
3.4.3 Studi Dokumentasi.....	50
3.5 Populasi dan Sampel	50
3.5.1 Populasi.....	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

3.5.2 Sampel	50
3.6 Analisis Data	51
3.6.1 Deskriptif Kuantitatif.....	51
3.7 Uji Kualitas Data	51
3.7.1 Uji Validitas	52
3.7.2 Uji Reliabilitas	52
3.8 Uji Asumsi Klasik	52
3.8.1 Uji Normalitas	52
3.8.2 Uji Multikolinearitas	53
3.8.3 Uji Heterokedastisitas	53
3.8.4 Uji Autokorelasi.....	54
3.9 Analisis Linier Regresi Berganda	54
3.10 Uji Hipotesis Penelitian.....	55
3.10.1 Uji Parsial (Uji T)	55
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)	56
3.10.3 Uji Koefisien Determinan.....	56
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PERUSAHAAN	58
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	58
4.2 Visi dan Misi	59
4.2.1 Visi.....	59
4.2.2 Misi	59
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	60
4.4 Tugas dan Fungsi Jabatan.....	61
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	64
5.1 Karakteristik Responden	64
5.1.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Umur.....	64
5.1.2 Gambaran Umum Responden Lama Bekerja	64
5.1.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
5.1.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	66
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	66

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)	67
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X2).....	69
5.3 Uji Kualitas Data	71
5.3.1 Uji Validitas	71
5.3.2 Uji Reliabilitas	72
5.4 Uji Asumsi Klasik	73
5.4.1 Uji Normalitas	73
5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	74
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	75
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	76
5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	77
5.6 Uji Hipotesis Penelitian	78
5.6.1 Uji Parsial (Uji T)	78
5.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	80
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	82
5.7 Pembahasan	83
5.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	83
5.7.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	84
5.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan ..	85
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	87
6.1 Kesimpulan.....	87
6.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi hasil produksi Kinerja Karyawan.....	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi kehadiran karyawan	5
Tabel 1.3 Rekapitulasi Realisasi Penyelenggaraan Pelatihan	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel	44
Tabel 3.1 Nilai R^2	57
Tabel 5.1 Gambaran Umum Responden (Umur)	64
Tabel 5.2 Gambaran Umum Responden (Lama Bekerja)	64
Tabel 5.3 Gambaran Umum Responden (Jenis Kelamin).....	65
Tabel 5.4 Gambaran Umum Responden (Pendidikan)	65
Tabel 5.3 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja (X1).....	67
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Pelatihan (X2).....	69
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov	74
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinieritas	75
Tabel 5.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Tabel 5.13 Hasil Uji Autokorelasi	77
Tabel 5.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	77
Tabel 5.15 Hasil Uji Parsial (uji T).....	80
Tabel 5.16 Hasil Uji Simultan (uji F)	81
Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	82

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	43
Gambar 4.1 Lingkungan Perusahaan	58
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus dapat perhatian khusus dari perusahaan. Kenyataannya bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan harus dapat perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis terencana dan efisien. Contoh hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah kedisiplinan dan program pelatihan.

Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)-nya. Oleh karena itu peranan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan persiapan untuk program pelatihan dan disiplin kerja untuk mencapai kinerja karyawan/hasil yang maksimal. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai.

Kinerja yang meningkat, berarti Performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Kinerja sebagai

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini menandakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh para individu karyawan perusahaan untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan. Dalam menilai kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini ada dua aspek yang dijadikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja, dan Program Pelatihan salah satu hal yang perlu dipertimbangkan disetiap perusahaan yaitu kinerja karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Dampak kinerja sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan, perusahaan dikatakan berkinerja baik, jika perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya.

Rekapitulasi Hasil produksi Kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House (MPH)* Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel dibawah in:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 1.1 Rekapitulasi hasil produksi Kinerja Karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH) Tahun 2019 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Target Produksi (Tube)	Actual Produksi (Tube)	Percentase %
2019	56	65,777,626	50,526,016	77%
2020	44	65,215,648	65,215,648	100%
2021	55	66,848,946	50,827,936	76%
2022	59	69,129,205	65,764,723	95%
2023	55	69,637,440	60,777,597	87%

Sumber: PT Alam Permata Riau Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas,dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir pencapaian produksi yang dihasilkan karyawan setiap tahunnya mengalami naik turun dan tidak mencapai target. Hanya pada tahun 2020 yang mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan,sedangkan pada tahun-tahun berikutnya mengalami penurunan dan tidak mencapai target yg telah ditentukan, masih ada sasaran kerja yang belum sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, artinya tidak semua sasaran kerja terselesaikan atau tidak memenuhi target disetiap tahunnya perusahaan telah menetapkan target pencapaian produksi yang harus dihasilkan oleh karyawannya, jika telah mencapai target tersebut maka dianggap telah mencapai sasaran atau baik. Ini menunjukkan kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH) Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi belum maksimal. karna belum mencapai target yang telah ditentukan. kinerja yang diberikan karyawan mempengaruhi seberapa baik mereka berkontribusi pada perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Peningkatan kinerja perusahaan diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektivitas seluruh karyawan, termasuk kemampuan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan tenaga kerja lebih lanjut peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting. Keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi. Berkaitan dengan pernyataan di atas, maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan, khususnya mengenai SDM adalah peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai : 2009). Maka semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan akan memiliki kinerja yang rendah. Tanpa kedisiplinan kerja yang tinggi, diduga kinerja tidak berjalan dengan baik, tepat waktu, dan tidak akan tercapai target dengan hasil yang maksimal, bahkan akan mengalami kegagalan yang dapat merugikan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Fenomena yang terjadi pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House (MPH)* Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi saat ini adalah kurangnya kedisiplinan setiap karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan karna masih ada karyawan yang tidak mengikuti peraturan dan arahan yang telah ditetapkan perusahaan. dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Tabel 1.2 Rekapitulasi kehadiran karyawan Pada PT.Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH) Tahun 2019 – 2023

Tahun	Manpower MPH/ Tahun	Jumlah Hari Kerja / Tahun	Target Kehadiran/ Tahun	Actual Kehadiran/ Tahun	Alfa / Orang		Sakit / Orang		Izin / Orang	
					Total	%	Total	%	Total	%
2019	647	297	16017	14129	800	5,6	345	2,4	1476	10,4
2020	531	298	13194	12464	850	6,8	45	0,36	685	5,4
2021	648	295	15942	15051	700	4,6	121	0,80	770	5,1
2022	714	296	17617	16741	900	5,3	69	0,41	807	4,8
2023	671	292	16329	15565	800	5,1	55	0,35	709	4,5

Sumber: PT Alam Permata Riau Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singgingi 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka menunjukkan bahwa terlihat jumlah karyawan yang tidak mengikuti peraturan dan arahan perusahaan dengan baik, karena masih ada setiap tahunnya yang sakit izin bahkan ada yang alfa untuk dapat hadir dalam operasional perusahaan. dapat dilihat bahwa jumlah alfa karyawan setiap tahunnya mengalami fluktuatif. Hal tersebut dapat dilihat pada tahun 2020 mengalami kenaikan dari tahun 2019 sebesar 5,6% menjadi 6,8%, namun pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 4,6% dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan lagi menjadi 5,3% dan pada tahun 2023 kembali lagi mengalami penurunan menjadi 5,1%, begitu juga dengan jumlah izin dan sakit karyawan yang mengalami fluktuatif. Hal tersebut terjadi karena kurangnya disiplin karyawan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerjanya.

Dengan rendahnya kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang libur atau tidak masuk kerja maka pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan akan sulit untuk diselesaikan, karena pekerjaan akan menumpuk dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pekerjaan yang menumpuk tersebut tidak dapat diselesaikan oleh karyawan karena terlalu banyak, hal ini tentunya akan berdampak pada kesehatan karyawan dan berdampak pada hasil dan kinerja karyawan yang akan diperoleh perusahaan.

Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *areal Mother Plant House* (MPH) Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi adalah Program pelatihan Terdapat berbagai cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan para karyawan salah satunya dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan merupakan keterampilan yang di berikan kepada para pekerja untuk menunjang dan memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dinilai penting. Seperti yang dikemukakan oleh (Andrew dalam Mangkunegara, 2011:44)

Dengan memberikan pelatihan, yang sesuai dengan keahliannya serta memberikan jaminan keselamatan kesehatan kerja yang baik kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja yang maksimal, maka akan menimbulkan motivasi kerja didalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Karena dengan adanya motivasi dalam diri karyawan akan meningkatkan semangat dan usaha dalam bekerja untuk menjadi lebih giat lagi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Pelatihan sangat menunjang kinerja karyawan karena dengan mengikuti pelatihan, maka semakin tinggi kemampuan karyawan semakin bagus kinerja dari karyawan pada suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada salah satu pengawas yang ada di PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi bahwa dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

meningkatkan kinerja karyawan, PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan mendapatkan ilmu pengetahuan serta arahan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat bekerja dengan baik selain itu dengan adanya jaminan keselamatan kesehatan kerja yang diberikan oleh PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) agar dapat menjadikan karyawan bekerja secara maksimal. Tetapi ada juga sebagian karyawan yang tidak mengikuti program pelatihan tersebut yang telah disediakan atau diadakan oleh perusahaan, sehingga akan berdampak kepada kinerja karyawannya, Yang tidak dapat bekerja dengan baik.

Berikut adalah jenis pelatihan yang telah dilaksanakan oleh PT. Alam Permata Riau, (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Rekapitulasi Realisasi Penyelenggaraan Pelatihan Pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) Tahun 2019 – 2023

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Peserta Pelatihan	Jenis Pelatihan
2019	56	24	1. Pembacaan HSP (<i>Halt and Safety</i>) 2. Seminar Nasional Ketenagakerjaan 3. Pelatihan Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (AK3) Umum 4. training panen 5. training cating
2020	44	18	1. Pelatihan PPGD (PelatihanPanganangan gawat darurat) 2. Pelatihan Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (AK3) Umum

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. training panen 4. training cating
2021	55	22	1. Pelatihan Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (AK3) Umum 2. <i>Sefty Reading</i> 3. P3K, Pertolongan pertama pada Kecelakaan 4. training panen 5. training cating
2022	59	25	1. <i>Onboarding Training</i> 2. Team Training 3. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 4. Training Panen 5. Training Cating
2023	55	21	1. Pelatihan Tim 2. <i>Training Panen</i> 3. <i>Training Cating</i>

Sumber: PT Alam Permata Riau Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi 2023

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa kegiatan pelatihan karyawan pada PT. Alam Permata riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi setiap tahunnya berbeda-beda. pada tahun 2019 terdapat 5 pelatihan dengan jumlah karyawan sebanyak 56 orang dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan tersebut hanya 24 orang. dan pada tahun 2020 juga terdapat 5 pelatihan dengan jumlah karyawan sebanyak 44 orang dan yang mengikuti pelatihan tersebut hanya 18 orang. Tahun 2021 terdapat 6 pelatihan yang sudah terlaksana dengan jumlah karyawan sebanyak 55 orang dan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan tersebut hanya 22 orang. Tahun 2022 terdapat 6 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.

dengan jumlah karyawan sebanyak 59 orang dan yang mengikuti pelatihan tersebut hanya 25 orang. Sedangkan tahun 2023 terdapat 8 pelatihan yang sudah terlaksana dengan jumlah karyawan 55 orang dan yang hanya mengikuti pelatihan tersebut hanya 21 orang.

PT.Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House (MPH)* Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi memiliki banyak pelatihan, tetapi fenomenanya adalah masih ada beberapa pelatihan-pelatihan yang dilakukan belum bisa diaplikasikan atau diterapkan dengan baik sebagai mana mestinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian SDM & umum bahwa memang masih ada beberapa karyawan yang belum bisa menerapkan pelatihan untuk menunjang kinerja, hal ini disebabkan beberapa faktor salah satunya adalah usia, pekerja yang memiliki usia 40 tahun keatas cenderung malas dan sudah sulit untuk memahami perkembangan teknologi dan faktor lainnya masih ada karyawan yang enggan mengikuti pelatihan terutama pada pelatihan K3. Beberapa pekerja masih ada yang enggan mengikuti kegiatan pelatihan K3 sehingga pelatihan yang dilakukan tidak direalisasikan sebagaimana seharusnya pelatihan dapat menunjang kinerja yang efektif dan efisien. Dan tiap tahunnya terjadi beberapa karyawan yang tidak mengikuti pelatihan yang telah disediakan oleh perusahaan. pelatihan merupakan usaha untuk mengurangi atau Menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki Perusahaan.

Berdasarkan tabel-tabel diatas banyak peluang untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan Program Pelatihan terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh, Disiplin Kerja dan**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH) Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi”

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat di rumuskan dalam permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Permata Riau (APR) *areal Mother Plant House (MPH)* Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Permata Riau (APR) *areal Mother Plant House (MPH)* Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi?
3. Apakah Disiplin kerja dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Permata Riau (APR) *areal Mother Plant House (MPH)* Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Permata Riau (APR) *areal Mother Plant House (MPH)* Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Permata Riau (APR) *areal Mother Plant House (MPH)* Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Program Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Permata Riau (APR) *areal Mother Plant House (MPH)* Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
2. Bagi Perusahaan
penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan- permasalahan dalam proses bekerja terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Selain itu. Peneliti juga berharap rancangan penelitian ini memberikan manfaat dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
3. Bagi Akademis
penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sumber daya manusia, mengembangkan teori yang relevan serta menjadikan bahan rujukan penelitian selanjutnya

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan bab ini, penulis membagi rencana dan sistematika penulisan dalam 6 bab, yaitu:

BAB I: Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta rencana dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Yakni menguraikan tentang teori yang berkaitan dengan objek permasalahan antara lain, pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Permata Riau.(APR) *Areal Mother Plant House (MPH)* Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi

BAB III: Metode Penelitian

Dalam bab ini diurakan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV: Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, sarana dan prasarana PT Alam Permata Riau.(APR) *Areal Mother Plant House (MPH)* Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi

BAB V: Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Yakni merupakan bab pembahasan dimana penulis akan mengemukakan tentang pengaruh Disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alam Permata Riau.(APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singgingi

BAB VI: Penutup

Yakni merupakan bab penutup dari bahasan skripsi ini, dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran saran yang dapat dikembangkan.



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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dianggap sebagai faktor terpenting dalam kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi. Mereka dapat menciptakan tujuan, mengembangkan strategi, berinovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, ini memerlukan proses manajemen yang tepat untuk memastikan semua aspek berfungsi dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2)

Menurut sutrisno (2017:5) manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya

Menurut Sinambela (2016:9) Manajemen Sumber Daya Manusi adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2016:13) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Menurut Sedarmayanti dalam Silaen., dkk (2021) Mengatakan ada 4 (empat) tujuan secara umum, yaitu:

1. Tujuan Sosial

Tantangan tenaga kerja perusahaan merupakan tanggung jawab sosial organisasi dari manajemen sumber daya manusia. Ancaman terhadap pencapaian tujuan organisasi serta dampak negatif yang dapat timbul dan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.

2. Tujuan Organisasional

Tingkat efektifitas yang tinggi dimiliki oleh organisasi apabila penyusunan sasaran formal dibuat dengan baik. Hal ini bertujuan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi perusahaan dan pengakuan adanya keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan ini biasa disebut dengan tujuan objektif. Mempertahankan kontribusi sumber daya manusia pada setiap bidang di dalam organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perusahaan merupakan tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia. Kontribusi optimal diberikan untuk kelangsungan perusahaan dengan melakukan pemeliharaan sumber daya manusia yang baik yang dimiliki organisasi perusahaan.

4. Tujuan Pribadi atau Individual

Manajemen sumber daya manusia diberikan kewenangan untuk memperhatikan tujuan pribadi atau individu di dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena tujuan pribadi atau individu harus selaras dengan tujuan organisasi sehingga memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:9) Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/ atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai periode waktu dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Rivai dalam Nurfitriani (2022:2) kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan tidak bertentangan dengan hukum, moral ataupun etika

Kinerja adalah sebuah proses integral dalam memastikan bahwa karyawan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi (Soekiman, 2021:2).

Menurut Edison (2016:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan dapat diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai saat melaksanakan tugas yang telah diserahkan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, meliputi mutu dan kuantitas pekerjaan yang dikerjakan.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Menurut Rosita dkk (2023: 212) penilaian kinerja adalah suatu alat bagi organisasi untuk mengelola atau memperbaiki kinerja dengan tujuan meningkatkan kualitas produk atau jasa serta dapat membantu dalam mengambil keputusan yang berpengaruh bagi organisasi.

Menurut Suriadi dkk (2021:63) penilaian kinerja merupakan evaluasi sistematis yang dilakukan oleh HR terhadap kinerja karyawan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan Penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja setiap karyawan. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi perusahaan. Dengan kata lain, penilaian ini dilakukan untuk menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Asjari dkk (2023:75) terdapat beberapa tujuan utama dalam pelaksanaan penilaian kinerja, yaitu:

1. Pembandingan Kinerja: Penilaian kinerja berperan sebagai alat pembanding antar karyawan. Proses ini memerlukan adanya perbandingan di antara anggota tim atau rekan kerja. Biasanya, perusahaan melaksanakan penilaian secara kolektif, memungkinkan perbandingan kinerja antar karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM): Dalam konteks pengembangan SDM, penilaian kinerja dapat mendorong perubahan dan pertumbuhan individu seiring berjalannya waktu. Proses penilaian yang berkesinambungan memfasilitasi pemantauan kinerja karyawan dari satu periode ke periode berikutnya.
3. Evaluasi Efektivitas Sistem Perusahaan: Hasil penilaian kinerja memberikan informasi tentang sejauh mana efektivitas sistem yang diterapkan perusahaan. Sebagai contoh, jika ada perubahan pada sistem distribusi barang pada tahun tertentu dan kinerja distribusi mengalami peningkatan, ini menunjukkan bahwa sistem baru memberikan dampak positif.

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Moon dalam Fauzi dan Nugroho (2020:28-31) mengemukakan berbagai manfaat penilaian kinerja antara lain :

1. Manfaat bagi orang yang dinilai (karyawan)
 - a. Menerima umpan balik
 - b. Kesempatan menyampaikan umpan balik kepada atasan
 - c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan
 - d. Kesempatan membicarakan prospek dan promosi karier
 - e. Tujuan-tujuan penjelas
 - f. Diskusi tentang desain kerja
 - g. Keuntungan dari gaji yang dikaitkan dengan kinerja
2. Manfaat bagi penilai (supervisor atau manajer)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Umpam balik bagi penilai
- b. Menyusun dan menjelaskan sasaran
- c. Identifikasi kebutuhan pelatihan
- d. Memperhitungkan kekuatan dan kelemahan tim
- e. Menggali dan mengatasi masalah
- f. Mengurangi keluar masuknya karyawan

3. Manfaat bagi perusahaan
 - a. Penyempurnaan kinerja melalui komitmen terhadap karyawan
 - b. Standar minimum manajemen yang baik
 - c. Pembandingan kebutuhan pelatihan
 - d. Perencanaan tenaga kerja dan suksesi
 - e. Tes proses seleksi

2.2.5 Metode Penilaian Kinerja

Secara umum menurut Bintoro dan Daryanto (2017:131) terdapat 2 teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu :

1. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal
Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya.
2. Penilaian kinerja pada sekelompok orang
Penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2.6 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan (2019) Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti:

1. Kemampuan intelektualitas
2. Disiplin kerja
3. Pengalamam kerja
4. Kepuasan kerja
5. Latar belakang Pendidikan
6. Motivasi pegawai

Faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan seperti:

1. Gaya kepemimpinan
2. Pengembangan karir
3. Lingkungan kerja
4. Pelatihan
5. Kompensasi
6. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

2.2.7 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Menurut Mangkunegara (2017:75) ada beberapa indikator yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai atau karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai ataupun karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi maupun perusahaan.

Menurut Edison (2016:193) Mengatakan ada beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Target

Target merupakan penanda terhadap penyelesaian jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah keuntungan yang di hasilkan.

2. Kualitas

Kualitas menjadi faktor penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi keunggulan dalam menjaga loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pengerjaan yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan pemberian pekerjaan menjadi pasti. Ini merupakan awal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak hanya memenuhi target, kualitas dan ketepatan waktu, tetapi juga perlu dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Ma'arif dan Kartika (2012:95) disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan atau manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja pada karyawan.

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam sutrisno (2017:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuai peraturan-peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Ma’arif dan Kartika (2012:98) tujuan dan manfaat ditegakkannya disiplin kerja yaitu

1. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan
2. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya
3. Serta membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif

2.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016: 336) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja antara lain

1. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi

2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi

3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:94) Berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, Karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan perbuatan, dan sikap yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bila seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter. Antara dengan yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator kedisiplinan kerja menurut **hasibuan (2016:194)**

yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan yaitu tujuan yang akan dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar bisa bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dari kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahnya.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaanya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Afandi (2018: 21), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan waktu.
 - a. Masuk kerja tetap waktu.
 - b. Penggunaan waktu secara efektif.
 - c. Tidak pernah mangkir tidak kerja.
2. Tanggung jawab kerja.
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan.
3. Membuat laporan kerja harian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4 Pelatihan Kerja

2.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Sodikin dkk (2017:118) Pelatihan adalah kegiatan pelatihan yang dilakukan secara sistematis untuk memenuhi kebutuhan pada saat sekarang atau yang akan datang guna meningkatkan keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan perluasan wawasan karyawan untuk mendukung kegiatan bisnis perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:125) Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan prilaku karyawan. Pelatihan merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan.

Menurut Hamalik (2015) Pelatihan kerja merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses pelatihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Itu sebabnya, tanggung jawab penyelenggaraan pelatihan terletak pada tenaga lini dan staff.

Berdasarkan uraian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses atau usaha untuk mengurangi terjadinya

kesalahan dalam bekerja dan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi.

2.4.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Menurut Kasmir (2016:198) menyatakan tujuan dan manfaat pelatihan sebagai berikut :

1. Manambah pengetahuan baru yaitu yang artinya pengetahuan pegawai akan bertambah dari sebelumnya.
2. Mengasahkemampuan pegawai yaitu maksudnya 'kemampuanpegawai yang semula-mula optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.
3. Meningkatkan ketrampilan artinya pegawai harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikannya.
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab, artinya pegawai artinya akan lebih tanggung jawab terhadap pekerjaanya setelah mengikuti pelatihan.
5. Meningkatkan ketaatan,artinya dengan mengikuti pelatihan pegawai menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan.
6. Perencanaan karier artinya bermanfaat bagi pegawai untuk merancang kariernya kedepan lebih baik.
7. Kompensasi, maksudnya dengan mengikuti pelatihan pegawai akan memperoleh kompensasi yang lebih baik,mengingat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat.
8. Alat negoisasi, artinya pegawai akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:45) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja antara lain:

1. Perbedaan individu pegawai.
2. Hubungan dengan jabatan analisis.
3. Motivasi.
4. Partisipasi aktif.
5. Seleksi peserta penataran
6. Metode pelatihan

Menurut Rivai (2014:173) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan, seperti instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Selain itu, terdapat beberapa faktor yang harus di pertimbangkan dalam pelatihan, antara lain:

- 1) Efektivitas biaya
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan prefensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan prefensi instruktur pelatihan.

2.4.4 Metode Pelatihan

Metode pelatihan merupakan langkah-langkah yang ditetapkan agar pelatihan dapat berjalan sesuai dengan tujuan. Menurut Sedarmayanti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

(2018:28) bahwa terdapat beberapa metode yang digunakan dalam melakukan pelatihan, antara lain:

1. Metode *On The Job Training*
yaitu metode pelatihan yang dilakukan sambil bekerja dan dilaksanakan di tempat kerja. Metode *On The Job Training* terbagi menjadi 2 jenis, yaitu Informal *On The Job*, dimana tidak adanya pelatih secara khusus, peserta pelatihan harus memperhatikan dan melakukan apa yang sedang di contohkan oleh pekerja yang sedang melakukan pekerjaannya, setelah itu peserta pelatihan harus melakukan pekerjaan tersebut sendiri. Sedangkan, Formal *On The Job* biasanya peserta memiliki pelatih khusus yang merupakan seorang pekerja senior ahli yang diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerjanya.
2. Metode *Off The Job Training*
Ialah pelatihan yang dilaksanakan bukan di tempat kerja melainkan pelatihan dilaksanakan secara terpisah dan diluar waktu kerja.

2.4.5 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2018:44), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan
Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah menengah.
2. Tujuan 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.

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan pertandingan, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan studi banding.

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

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

2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, Setiap manajer selalu berusaha agar para bawahanya mempunyai disiplin baik.

2.5.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2019:194) Pelatihan sangat berhubungan dengan kinerja pegawai atau karyawan. Karena kualitas sumber daya yang dimiliki dengan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan seorang karyawan atau pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang didapat dari hasil pelatihan sangat menentukan kinerja yang dihasilkan.

Menurut Hamalik (2015) Pelatihan kerja merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses pelatihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Itu sebabnya, tanggung jawab penyelenggaraan pelatihan terletak pada tenaga lini dan staff.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja dalam islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara, tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرْجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوْفِيْهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

Artinya : “setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”. (Q.S Al-Ahqaf ayat 19).

Allah pasti akan membala setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari bag organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.(Asyraf Abd Rahman)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Islam adalah agama yang mengajarkan kelembutan sekaligus kedisiplinan. Sebagai contoh, waktu shalat fardhu yang mempunyai batasan waktu awal dan akhir sehingga setiap muslim harus shalat dengan waktu yang telah di tentukan, jika tidak maka shalatnya dianggap tidak sah. Disiplin juga merupakan sifat orang yang bertakwa. Dalam islam banyak ayat alquran dan hadist, yang memerintahkan kita untuk disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Seperti hal nya Allah berfirman pada Q.s surah An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَئِكُمْ أَنْكَرُوا

فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ

تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (Q.S AN-Nisa (4):59).

Dalam ayat di atas telah di jelaskan bahwa tidak hanya dalam sebuah organisasi saja perlu kedisiplinan, melainkan di kehidupan sehari-hari memerlukan disiplin, khususnya dalam shalat, disiplin dalam kehidupan sehari-hari sangat berpengaruh untuk mencapai suatu tujuan seseorang.(Al-Azhar oleh Buya Hamka)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Pelatihan

Pelatihan pada hakikatnya adalah suatu proses jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisasi dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis. Menurut pandangan islam pendidikan dan pelatihan adalah sesuatu yang diwajibkan, pentingnya pendidikan dan pelatihan didalam islam bertujuan untuk mencari kebahagiaan dunia dan akhirat. Didalam menuntut dan memperdalam pendidikan tidak harus berfokus pada ilmu agama saja atau ilmu umum saja, tetapi semuanya wajib kita perdalam.

Pelatihan dalam Perspektif Islam untuk mengembangkan sumber daya manusia merupakan keharusan. Artinya, Islam sangat perduli dengan peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Isra': 70.

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَرْ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيْبَاتِ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِنْ خَلْقِنَا تَفْضِيلًا ٧٠

Artinya: "Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak Adam), kami angkat mereka didarat dan dilautan, kami beri mereka rizqi berupa hal-hal yang baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan." (Q.S Al-Isra': 70)

Pelatihan (*Training*) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya bersungguh sungguh dan memuliakan pekerjaan. suatu kegiatan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bertanggung jawab penuh dalam menciptakan kondisi yang akan menjadikan individu berkembang, serta meningkatkan kualitas setiap individu (Zainal, dkk,2018)

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan, selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul / Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Lutfiah Nur Wachidah dan Bachruddin Saleh Luturlean (2019) Jurnal Ilmiah MEA Vol 3 No 2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat	Disiplin Kerja Berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat	Perbedaan dipenelitian ini objek penelitian dan Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independent sedangkan penulis menggunakan dua variabel independent	Persamaan Pada Penelitian Ini adalah Variabel X1 dan Y
2	Muhamama d Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin dan Yudi Siswadi (2020) Jurnal Humaniora Vol 4 No 1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mitra Abadi Setiacargo	Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Mitra Abadi Setiacargo	Perbedaan pada penelitian ini adalah objek penelitian dan variable X2 menggunakan Kompensasi dan Variabel Y menggunakan Kepuasan Kerja	Persamaan Pada Penelitian ini adalah Variabel X1
3	Sarton Sinambela,	Pengaruh Disiplin	Disiplin Kerja, Pelatihan Dan	Perbedaan pada penelitian	Persamaan pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Peneliti / Tahun	Judul / Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Parel Naibaho, Erwin Simanjuntak dan Gilang Wijangkara, 2021 Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis Vol 4, No 1	Kerja Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Multiguna	Motivasi Kerja Berpengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Indah Multiguna	ini adalah Objek Penelitian dan penelitian ini menggunakan tiga variabel Bebas yaitu Motivasi Kerja Sebagai X3 sedangkan Penulis hanya menggunakan dua Variabel bebas	penelitian ini adalah Variabel X1, X2 dan Y
4	Suhaila, Wan Suryani dan Teddi Pribadi (2021) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 2 No 153-160	Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brataco Medan	Rekrutmen dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Brataco Medan	Perbedaan pada penelitian ini adalah objek penelitian dan variabel X1 menggunakan Rekrutmen	Persamaan Pada Penelitian Ini adalah Variabel X2 dan Y
5	Betharia Claudia dan Mauli Siagian (2022) Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Vol 5 No 1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkasa Beton Batam	Perbedaan pada penelitian ini adalah objek penelitian dan variabel X2 menggunakan Motivasi Kerja	Persamaan Pada Penelitian Ini adalah Variabel X1 dan Y
6	Ine Mariane, Iwan Henri dan Muhammad Rifqi (2020) Jurnal Unsub Index	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dahana Persero Subang	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dahana Persero Subang	Perbedaan pada Penelitian ini adalah objek penelitian dan Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independent	Persamaan Pada Penelitian Ini adalah Variabel X1 dan Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Peneliti / Tahun	Judul / Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
7	Bisnis Vol 2 No 1			sedangkan penulis menggunakan dua variabel independent	
8	Winda Tetty dan Ria Veronica (2022) Jurnal Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen Vol 1 No 1	Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hilon Sumatera	Disiplin Kerja ,Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hilon Sumatera	Perbedaan pada Penelitian ini adalah objek penilitian dan Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas sedangkan penulis hanya menggunakan dua variabel bebas	Persamaan Pada Penelitian Ini adalah Variabel X1 dan Y
9	Mutmainnah (2022) Jurnal Perkusi Pemasaran Keuangan dan Sumber Daya Manusia Vol 2 No 1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Tangerang	Disiplin Kerja dan Pelatihan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Indomarco Prismatama Cabang Tangerang	Perbedaan pada penelitian ini adalah Responden dan sampel , objek Penelitian dan Metode penentuan sampel	Persamaan pada penelitian ini adalah variabel X1, X2 dan Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

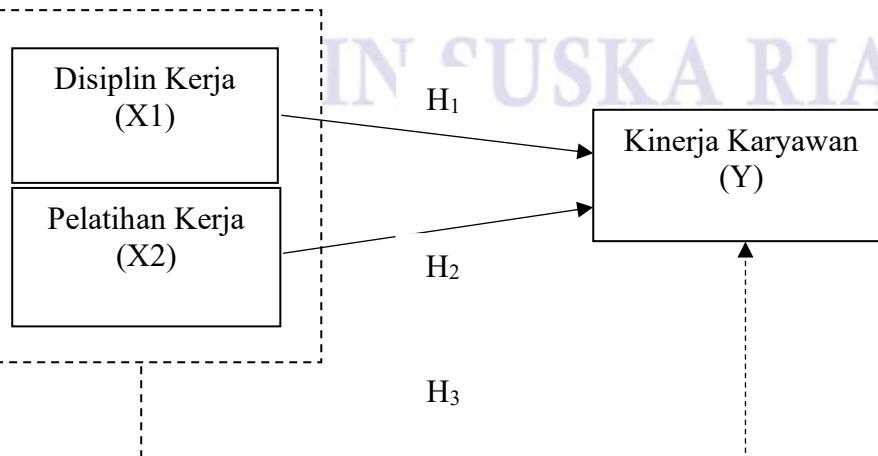
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

No	Peneliti / Tahun	Judul / Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
10	M.caesar Magreza dan Laila Irawati (2024) Journal of Research and Publication Vol 2 No 4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Karya Tetangga Tuku	Disiplin Kerja dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Karya Tetangga Tuku	Perbedaan pada penelitian ini adalah objek penelitian dan variabel Y menggunakan Produktivitas	Persamaan pada penelitian ini adalah variabel X1 dan X1

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menunjukkan bagaimana elemen yang diidentifikasi sebagai fenomena yang penting. Kerangka pemikiran memberikan penjelasan teoritis tentang hubungan antara variabel yang diteliti. Oleh karena itu, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Pada penelitian ini variabel independen yaitu Pengaruh Disiplin Kerja (X1), dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sumber: (Hasibuan 2019)

Keterangan:

→ : Hubungan secara parsial

- - - - -> : Hubungan secara simultan

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel bebas dan variabel terikat

1. Adapun variabel terikat (dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y) yaitu Kinerja Karyawan
2. Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi simbol (X) yaitu Disiplin Kerja (X1) Pelatihan (X2)

2.9 Konsep Operasional Variabel

Dari kerangka pemikiran, maka dapat disajikan definisi konsep operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2.2
Konsep Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai periode waktu dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. (Mangkunegara,2017:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab (Mangkunegara, 2017:75)	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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
2.	Disiplin Kerja(X1)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggaraturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016:335)	1.Ketaatan Waktu 2.Tanggung Jawab Kerja 3.Target Pekerjaan 4.Laporan Kerja Harian (Afandi, 2018:21)	Likert
3.	Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan prilaku Karyawan. (Kasmir, 2016:125)	1.Jenis Pelatihan 2.Tujuan Pelatihan 3.Materi 4.Metode yang digunakan 5.Kualifikasi Peserta 6.Kualifikasi Pelatih (Mangkunegara, 2018:44)	Likert

2.10 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan di latar belakang serta berpegang pada telaah pustaka yang bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

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

Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Pada Penelitian yang dilakukan oleh Luthfia Nur Wachidah dan Bachrudin Saleh Luturlean Jurnal Ilmiah MEA vol 3 no 1 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog divisi Regional Jawa Barat” menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog divisi Regional Jawa Barat

H1: Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House (MPH)*
Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Singgingi

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

Menurut Kasmir (2016:125) Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Abid dan Abdul Rahman Jurnal Ilmiah Swara Manajemen VOL 3 NO 2 2023 yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin, menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

H2: Diduga Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House (MPH)*

Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi

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

Pada Penelitian yang dilakukan oleh Tommy Hartono dan Mauli Siagian Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi VOL 7 NO 1, 2020 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam, menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Pelatihan berpengaruh simultan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sejahtera Batam.

H2: Diduga Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House (MPH)* Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi pada PT Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH) yang beralamat di JL. RAPP arah ke Selanjut Kecamatan Kuantan Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan pada 17 Januari 2024.

3.2 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH) Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2018). Didalam hal ini peneliti mengambil sumber data primer dan yang datanya didapat langsung dari wawancara dan kuesioner atau angket yang hasilnya diolah lagi.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2018). Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Contohnya, data sekunder dapat diperoleh dari orang lain atau dokumen-dokumen. Data sekunder berfungsi sebagai sumber data pelengkap yang digunakan untuk melengkapi data primer.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Wawancara (Interview)

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan Disiplin kerja dan Pelatihan terhadap kinerja PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House (MPH)* Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

3.4.2 Kuesioner

(Sugiyono, 2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Cukup Setuju (CS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.4.3 Studi Dokumentasi

Dokumen adalah catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu. Teknik studi dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data dimana si peneliti mengumpulkan dan mempelajari data atau informasi yang diperlukan melalui dokumentasi penting yang tersimpan (Zuldafril, 2012).

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:181) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House (MPH)* Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi yaitu sebanyak 55 Orang.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam suatu penelitian bila mana populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya diambil seluruhnya, dan bila mana populasinya lebih dari 100 maka dapat diambil sebagian dari populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus.

Menurut Sugiyono (2018:145) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dilakukan karena populasi terlalu kecil dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan taraf kesalahan yang kecil. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi sebanyak 55 orang.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut (Sugiyono, 2018) Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi. Untuk teknik analisis data penelitian ini, statistik menggunakan SPSS 26. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut.

3.7 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah di dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik haruslah

mempunyai data yang berdistribusi normal. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *statistic* dengan Kolmogorof-Smirnov (Ghozali, 2018).

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

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

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinearitas menggunakan kriteria Variance Inflation Factor (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 10$ terdapat masalah multikolinearitas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 10$ menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Arch*. Uji *Arch* adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai $p\text{-value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2018) Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif

Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi

Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

3.9 Analisis Linier Regresi Berganda

(Ghozali, 2018) analisis Regresi Linier Berganda adalah salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut independent variabel (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut dependent variabel (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu maka disebut sebagai persamaan regresi berganda.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

(Sugiyono, 2018) rumus yang digunakan untuk menganalisa melalui metode regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Pelatihan Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi X₁

b₂ = Koefisien Regresi X₂

e = Variabel Pengganggu

3.10 Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan bukan merupakan jawaban empiris (Ughozali, 2018).

3.10.1 Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan uji t (Uji test). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2018).

- 1) Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- 2) Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji f yaitu untuk menguji semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)*. Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

- 1) H_0 diterima apabila F (hitung) $> F$ (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$
- 2) H_0 diterima apabila F (hitung) $< F$ (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

3.10.3 Uji Koefisien Determinan

Menurut (Ghozali, 2018), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

variabel dependen, dengan melihat nilai *Adjusted R²*. Analisis determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangannya pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan dibawah ini :

Tabel 3.1 : Nilai R²

Interval Keberhasilan	Interpretasi
0	Tidak Berkorelasi
0,01 – 0,20	Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Agak Rendah
0,61 – 0,80	Cukup
0,81 – 0,99	Tinggi
1	Sangat Tinggi

Sumber : (Sugiyono, 2022)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV**GAMBARAN UMUM OBJEK PERUSAHAAN****4.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Alam Permata Riau (APR) didirikan pada tanggal 08 Desember 2008 adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa untuk produksi bibit *eucalyptus*, yang mana memiliki 4 areal yaitu: *Mother Plant House (MPH)*, *Production House area (PHA)*, *Rooting House Area (RHA)*, dan *Open Growing Area (OGA)*. Target perusahaannya adalah menjadi salah satu perusahaan yang fokus dalam mengembangkan bibit-bibit *eucalyptus* yang dapat memenuhi dan memberikan hasil terbaik.

Gambar 4.1



Sumber: Observasi Perusahaan

PT. Alam Permata Riau (APR) menyuplai kebutuhan bibi-bibit *eucalyptus* kepada PT. Riau Andalan Kertas (RAPP) dan masih berlanjut sampai sekarang.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Untuk selalu berkomitmen memperbaiki kualitas bibit sesuai dengan motto perusahaan “*Glowing With Together*”.

Sejalan dengan visi dan misi PT. Alam Permata Riau (APR) memprioritaskan kliennya berprestasi, berfikiran positif dan kemampuan untuk tampil dengan kinerja profesional demi pertumbuhan yang sehat yang mampu memenuhi seluruh keinginan pelanggan. Perusahaan PT. Alam Permata Riau (APR) adalah bibit kayu akasia asli Indonesia yang berdasarkan sumber yang dapat mempertanggung jawabkan kelestarian lingkungannya.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

1. Menjadikan perusahaan terbesar, tersedia, tercepat, dan terpercaya memenuhi kebutuhan konsumen.
2. Selalu berkomitmen untuk selalu memperbaiki kualitas bibit, memberikan solusi dan kepuasan pelanggan serta mengutamakan kerja sama yang terbaik sesuai dengan motto kami “Tumbuh Bersama-sama” (*Glowing With Together*).
3. Menjadikan perusahaan pilihan dan pemimpin pasar dalam Industri Pengolahan bibit kayu akasia.

4.2.2 Misi

1. Melakukan perbaikan secara terus-menerus terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh.
2. Memastikan penerapan sistem manajemen mutu dan melakukan evaluasi kinerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Memiliki sumber daya manusia yang terlatih, kompeten dan siap pakai.
4. Memberikan elemen terpercaya, terdepan, tercepat, dan terjamin kepadasemua konsumen.

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

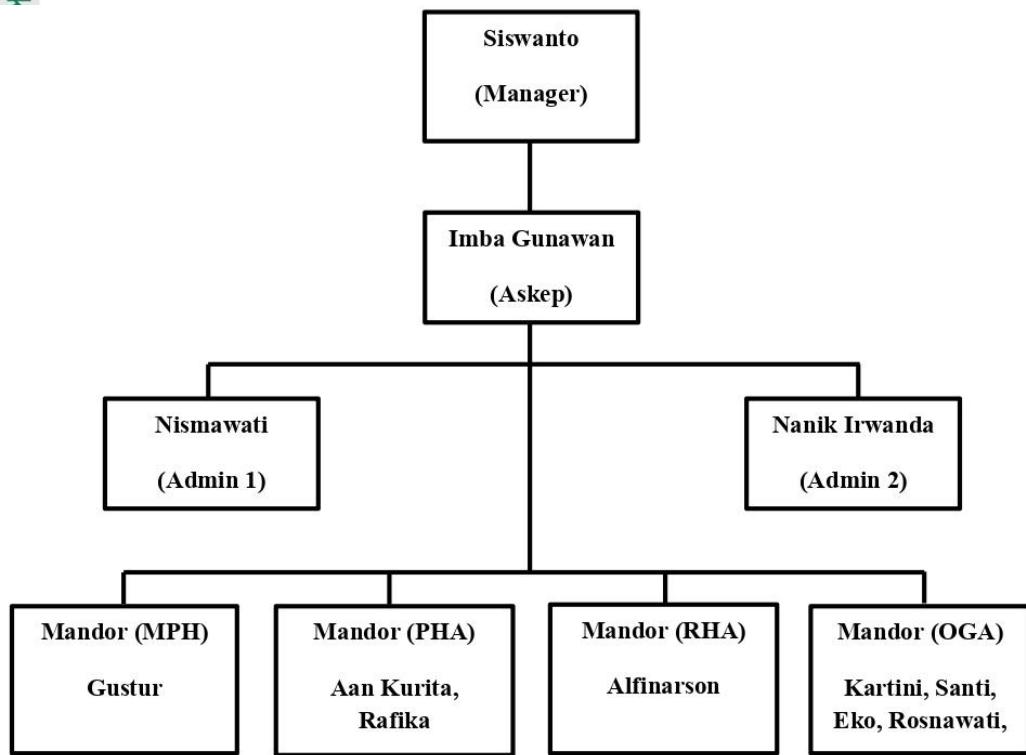
Dengan adanya struktur organisasi tersebut dapat memberikan ketegasan serta batas tanggung jawab yang jelas dari masing-masing jabatan, sehingga dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan tepat pada waktunya. Untuk selanjutnya penulis akan melampirkan struktur organisasi PT. Alam Permata Riau (APR).

Berikut gambaran struktur organisasi yang berada di dalam PT. Alam Permata Riau (APR):

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.

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Alam Permata Riau (APR)


Sumber: PT. Alam Permata Riau (APR)

4.4 Tugas dan Fungsi Jabatan

1. Manager

Manager memiliki tanggung jawab sebagai mengatur keseimbangan sebuah manajemen didalam perusahaan. Dan ditambah lagi manager didalam perusahaan juga berfungsi untuk menentukan standar kualitas, mengadakan evaluasi dan memberikan pengaruh baik kepada karyawan.

2. Asisten Kepala (Askep)

Asisten Kepala (Askep) membantu tugas estate manager dan bertanggung jawab terhadap rayon yang dipimpinnya, misal Askep mengambil salah satu divisi dibawah pengawasannya. Askep turut mendiskusikan hasil kerja dilapangan serta masalah yang dihadapi di lapaangan untuk mencari jalan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

keluarnya. Askep menyampaikan pada Manager semua kendala di lapangan serta alternatif penyelesaian tersebut sehingga Manager dspt menetapkan kebijakannya.

3. Admin 1 & 2

Admin bertugas untuk melakukan input data, mengelola dokumen perusahaan, mengarsip dan merekap data yang masuk, mengontrol proses produksi yang dihasilkan perusahaan dan menyusun jadwal kerja.

4. Mandor**a. *Mother Plant House (MPH)***

Mandor pada bagian MPH bertugas untuk mengontrol bibit-bibit induk yang dirawat dan dikembangkan secara vegetatif yang akan dijadikan bibit baru.

b. *Production House area (PHA)*

Mandor pada bagian ini bertugas untuk mengatur serta mengontrol karyawan dalam melakukan pengolesan tray yang di isi dengan pupuk, pengolesan disini yaitu mengisi tray dengan penuh agar setiap bibit di isi sama rata.

c. *Rooting House Area (RHA)*

Pada bagian ini mandor bertugas untuk mengontrol serta mengatur karyawan dalam menanam bibit ke dalam tray.

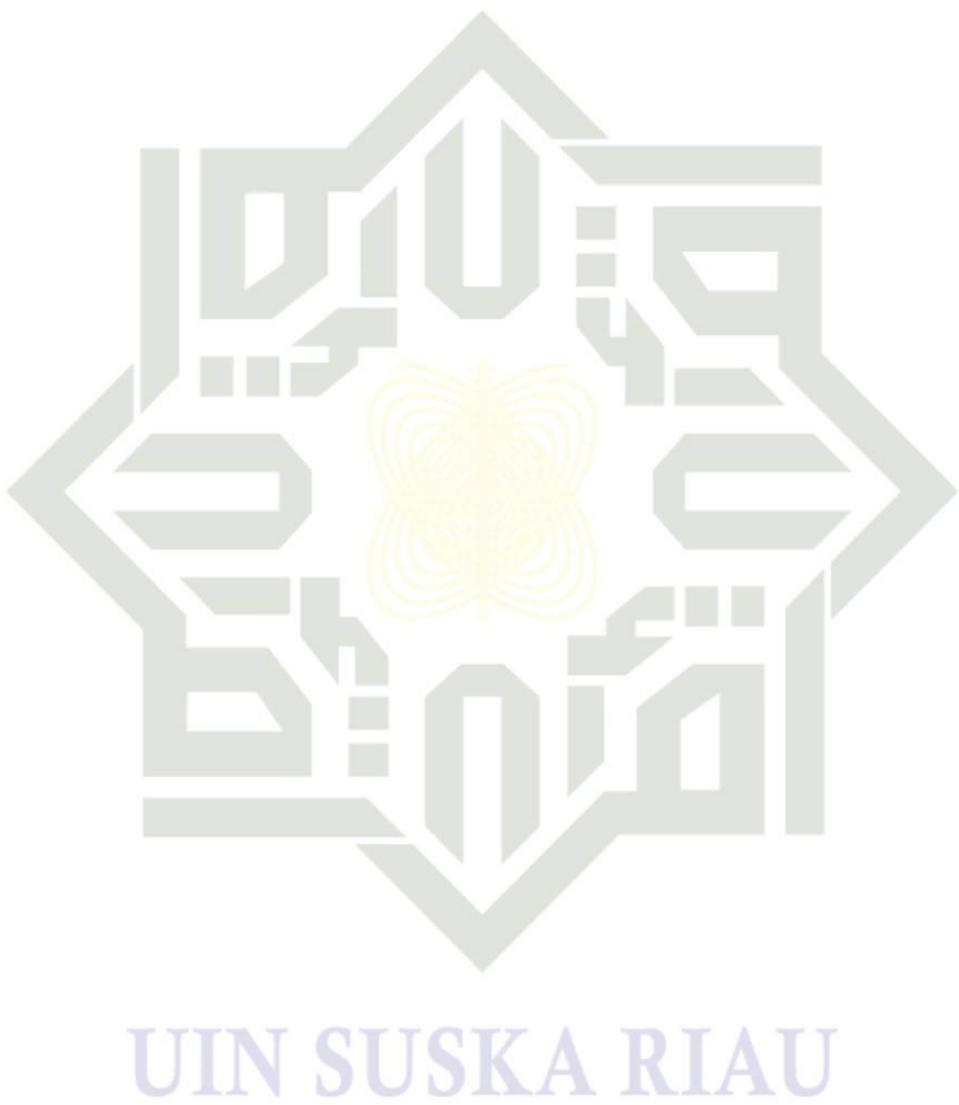
d. *Open Growing Area (OGA)*

Pada bagian ini adalah tahap terakhir dari beberapa areal yang mana mandor bertugas untuk mengawasi karyawan dalam melakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pemberian jarak pada setiap bibit supaya bibit yang ditanam bisa tumbuh dan berkembang dengan cepat, setelah tumbuh besar baru diseleksi habis itu baru dijual



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Hilir, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH).
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil penelitian maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH).
3. Secara simultan, variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH). adapun besaran pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan sebesar 76,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 23,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Kepada pihak PT. Alam Permata Riau (APR) *Areal Mother Plant House* (MPH) diharapkan untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja yang ada di perusahaan dengan memberikan sanksi yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dan seluruh karyawan menjaga komitmen untuk selalu meningkatkan kinerja dalam perusahaan.
2. Kepada pihak PT. Alam Permata Riau (APR) Sebagai pengembangan ke depan, akan sangat bermanfaat jika materi pelatihan dilengkapi dengan studi kasus atau simulasi yang lebih interaktif agar peserta semakin aktif terlibat dan penerapan materi menjadi lebih kontekstual. Namun kegiatan tersebut terus dipantau dalam pelaksanaannya sehingga meminimalisir karyawan yang tidak mengikuti pelatihan.
3. Kepada pihak PT. Alam Permata Riau (APR) agar lebih memperhatikan kinerja karyawan, dengan mengevaluasi rutin terhadap alur kerja dan beban tugas setiap karyawan, komunikasi dan koordinasi antar tim juga dapat terus ditingkatkan agar kolaborasi semakin optimal.
4. Bagi penelitian selanjutnya agar menggunakan teknik penelitian yang berbeda, ataupun menggunakan variabel yang lain, yang tidak terdapat pada penelitian ini, sehingga dapat memberikan referensi lebih baik untuk penelitian yang selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Al-Quran dan Terjemahan

Afandi, P. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing

Asjari, F. & dkk (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumedang: CV. Mega Press Nusantara

Betharia, C,M & Mauli, S (2022) Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Vol 5 No 1

Bintoro, & Daryanto. (2017) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media

Edison, E. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020) Menejemen Kinerja. Surabaya: Airlangga University Pres

Ghozali I.(2018) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hamalik, O. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Bumi Aksara

Hasibuan S. P. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas Jakarta: Bumi Aksara

Ine, M & Iwan , H (2020) Jurnal Unsub Index Bisnis Vol 2 No 1

Kasmir (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.(Teori Dan Praktik). PT. Raja Grafindo Persada

Iuhfia, N. W & Bachruddin, S. L (2019) Jurnal Ilmiah MEA Vol 3 No 2

Ma'arif, M. S. & Kartika, L. (2012) Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Bogor: PT. Penerbit IPB Press

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.Bandung.

M. Caesar & Laila, I (2024). Jopari Vol 2 No 4 ISSN 2985-4768

Muhammad E.A & Deissya U.N (2020) Jurnal Humaniora Vol 4 No 1 ISSN 2548-9585

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Mutmainnah (2022) Jurnal Perkusi Pemasaran Keuangan dan Sumber Daya Manusia Vol 2 No 1

Nurfitriani (2022) Manajemen Kinerja Karyawan. Makassar: Cendekia Publisher

Ratna D & Asrial W (2023) Journal Of Economy Education and Entrepreneurship Vol 3 No 1 e-ISSN 2798- 012X

Riyai, V. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek. Bogor: Ghalia Industri

Rosita, S & dkk (2023) Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jambi: Wida Publishing

Sarton S & Parel N (2021) Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis Vol 4 No 1

Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Adiatama

Silain, N. R & dkk (2021) Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: Widina Bhakti Persada

Singodimedjo, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara

Sinambela, L. P. (2016.). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:PT Bumi Aksara.

Sodikin, & dkk.(2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Pradigma Baru.

Soekiman, S (2021) Manajemen Kinerja Karyawan.Jokjakarta: Kbm Indonesia

Suhaila, W.S & Teddi, P (2021) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 2 N0 153-160

Sugiyono, (2018).Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D Bandung: Alfabeta

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: kencana.

Suriadi & dkk (2021) Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Indramayu: CV.Adanu Abimata

Teguh Prasetyo, E., & Marlina, P. (2019). Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 3(1), 21–30.

Wibowo, (2014) Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Rajawali Pers

© **Hak Cipta milik UIN Suska Riau**
Winda, T & Ria , V (2022) Jurnal Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen Vol 1 No 1
Zeldafrial. (2012). Penelitian Kualitatif. Yuma Pustaka.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Koesioner Penelitian

LEMBAR KOESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i

Perkenalkan nama saya Nadia Sepmila, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Berikut saya sampaikan kuesioner penelitian untuk tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Permata Riau (APR) Areal Mother Plant House (MPH) Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Hilir”**. Kuesioner ini saya perlukan untuk tugas akhir (skripsi) dan setiap informasi akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, disela-sela kesibukan Bapak/Ibu/Sdr/i, saya mohon perkenanannya kesediannya untuk mengisi kuesioner ini dan adapun manfaat mengisi kuesioner ini untuk memberikan kontribusi dalam hal pengembangan kualitas individu dan perusahaan. Atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

NADIA SEPMILA
NIM : 12070122632



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Identitas responden

Nama (Inisial) : _____

Umur : _____

Lama bekerja : _____

Jenis Kelamin : L / P

Pendidikan terakhir : SD () SMP () SLTA () DIPLOMA () SARJANA ()

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar

Berilah tanda (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian :

5 Sangat Setuju (SS)

4 Setuju (S)

3 Cukup Setuju (CS)

2 Tidak Setuju (TS)

1 Sangat Tidak Setuju (STS)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.					
4.	Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
5.	Saya tidak mengalami kendala untuk menjalankan tugas - tugas yang diberikan kepada saya.					
6.	Saya saling berkoordinasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.					
7.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan pimpinan.					
8.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					

2. Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya memahami peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Saya mampu dalam meminimalisir terjadinya indisipliner selama diperusahaan.					
3.	Saya sering mencontoh pimpinan dalam berdisiplin.					
4.	Saya merasa bahwa pimpinan saya merupakan orang yang sangat disiplin di perusahaan.					
5.	Keadilan dalam pemberian penghargaan dan sanksi di perusahaan sudah diterapkan dengan baik.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

6	Saya merasa bahwa adanya pengawasan yang dilakukan atasan selama bekerja.					
7	Sanksi yang diberikan setimpal dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.					
8	Sanksi yang diberikan bertujuan agar karyawan disiplin dalam bekerja.					
9	Pimpinan saya sangat tegas dalam mengambil keputusan terhadap karyawan yang melanggar hukum.					
10	Pimpinan saya selalu mengutarakan keinginannya pada bawahan secara langsung.					
11	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya.					

3. Variabel Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan memberikan kesempatan bagi perkembangan bakat karyawan.					
2.	Saya mengikuti pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan.					
3.	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai.					
4.	Saya setuju pelatihan dilaksanakan secara rutin jika memiliki tujuan yang jelas.					
5.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.					
7	Metode yang digunakan mempermudah karyawan dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan.					
8	Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik sehingga mudah untuk mengingatnya.					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Lampiran 2 : Tabulasi Data

Variabel Disiplin Kerja (X1)

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1
2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	38
5	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	42
6	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	41
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
8	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	49
9	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	48
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
11	3	2	1	2	1	3	2	3	4	4	3	28
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
15	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	52
16	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	41
17	5	4	3	5	5	3	4	5	5	3	5	47
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
19	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	51
20	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	46
21	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	41
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
23	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	38
24	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	38
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
26	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52
27	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	50
28	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	5	41
29	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	40
30	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	40
31	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	39
32	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	41
33	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	42
34	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	41
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	42
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Variabel Pelatihan (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2
1	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	43
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	46
3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	42
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
7	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	51
8	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	48
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
10	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	35
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	42
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	43
17	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	4	48
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53
20	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	51
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	42
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
23	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	39
24	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
26	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	41
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	41
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43

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.



© Hak Cipta Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
1	3	5	4	4	3	3	5	4	31
2	4	5	4	4	4	4	5	4	34
3	5	4	4	4	2	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	5	33
6	5	5	5	5	4	5	5	5	39
7	5	5	4	4	4	4	5	5	36
8	4	4	5	4	5	5	5	5	37
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	2	2	3	4	2	3	3	3	22
11	5	5	5	4	4	4	4	4	35
12	4	5	4	4	4	5	5	5	36
13	4	4	4	4	4	4	5	5	34
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	5	5	5	4	5	5	4	37
16	5	4	3	4	4	4	5	4	33
17	5	5	4	5	4	4	5	4	36
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	4	4	3	4	5	5	33
20	5	4	5	4	4	4	5	5	36
21	3	4	3	4	2	4	4	4	28
22	4	4	4	4	3	4	4	4	31
23	4	4	4	4	3	4	4	5	32
24	5	5	4	4	4	3	4	5	34
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	4	5	5	2	5	5	5	36
27	5	5	5	5	4	4	5	5	38
28	4	4	4	4	3	4	4	4	31
29	4	4	4	4	2	4	4	4	30
30	4	4	4	4	2	4	4	4	30
31	4	4	4	4	2	4	4	4	30
32	4	4	4	4	2	4	4	4	30
33	4	4	4	4	2	4	4	4	30
34	4	4	4	4	2	4	4	4	30
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	4	4	3	4	4	4	31
37	4	4	4	4	3	4	4	4	31
38	4	4	4	4	2	4	4	4	30
39	4	4	4	4	3	4	4	4	31
40	4	4	4	4	2	4	4	4	30
41	4	4	4	4	2	4	4	4	30
42	4	4	4	4	3	4	4	4	31
43	4	4	4	4	2	4	4	5	31
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	3	4	4	4	31
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	2	4	4	4	30
49	4	4	4	4	3	4	4	4	31
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	3	3	3	3	3	3	3	3	24
52	4	4	4	4	2	4	4	4	30
53	4	4	4	4	2	4	4	4	30
54	4	4	4	4	2	4	4	4	30
55	4	4	4	4	2	4	4	4	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA (X1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.556**	.351**	.394**	.499**	.435**	.385**	.597**	.410**	.130	.448**	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.003	.000	.001	.004	.000	.002	.342	.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.556**	1	.637**	.687**	.495**	.468**	.450**	.243	.390**	.471**	.470**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.074	.003	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.351**	.637**	1	.593**	.503**	.551**	.570**	.423**	.314*	.609**	.519**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.020	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.394**	.687**	.593**	1	.644**	.510**	.658**	.417**	.605**	.462**	.615**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	.499**	.495**	.503**	.644**	1	.541**	.672**	.617**	.600**	.217	.595**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.112	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	.435**	.468**	.551**	.510**	.541**	1	.595**	.561**	.642**	.401**	.591**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.7	Pearson Correlation	.385**	.450**	.570**	.658*	.672**	.595**	1	.644**	.504**	.300*	.774**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.026	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.8	Pearson Correlation	.597**	.243	.423**	.417*	.617*	.561**	.644**	1	.593**	.158	.725**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.074	.001	.002	.000	.000	.000		.000	.248	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.9	Pearson Correlation	.410**	.390**	.314*	.605**	.600**	.642**	.504**	.593**	1	.291*	.622**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.020	.000	.000	.000	.000	.000		.031	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

UJI VALIDITAS PELATIHAN (X2)

		Correlations											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.612**	.466**	.670**	.584**	.692**	.814**	.735**	.483**	.411**	.464**	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.612**	1	.674**	.607**	.736**	.772**	.698**	.669**	.612**	.650**	.646**	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.466**	.674**	1	.524**	.635**	.581**	.603**	.504**	.319*	.412**	.476**	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000		.000	.000	.000	.000	.018	.002	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.670**	.607**	.524**	1	.761**	.727**	.809**	.745**	.544**	.445**	.535**	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.584**	.736**	.635**	.761**	1	.720**	.846**	.764**	.584**	.584**	.760**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	.692**	.772**	.581**	.727*	.720**	1	.814**	.724**	.692**	.537**	.555**	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.7	Pearson Correlation	.814**	.698**	.603**	.809**	.846**	.814**	1	.884**	.554**	.514**	.647**	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.8	Pearson Correlation	.735**	.669**	.504**	.745*	.764**	.724**	.884**	1	.532**	.546**	.631**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.9	Pearson Correlation	.483**	.612**	.319*	.544**	.584**	.692**	.554**	.532**	1	.498**	.519**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.018	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations										
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y	
Y1	Pearson Correlation	1	.661**	.639**	.565**	.431**	.500**	.586**	.604**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	.661**	1	.606**	.587**	.522**	.456**	.726**	.553**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	.639**	.606**	1	.696**	.450**	.685**	.593**	.610**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	.565**	.587**	.696**	1	.377**	.666**	.645**	.482**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y5	Pearson Correlation	.431**	.522**	.450**	.377**	1	.373**	.550**	.457**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.005		.005	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y6	Pearson Correlation	.500**	.456**	.685**	.666**	.373**	1	.599**	.537**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y7	Pearson Correlation	.586**	.726**	.593**	.645**	.550**	.599**	1	.694**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y8	Pearson Correlation	.604**	.553**	.610**	.482**	.457**	.537**	.694**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y	Pearson Correlation	.785**	.812**	.813**	.755**	.738**	.729**	.850**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UJI REABILITAS X1
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	11

UJI REABILITAS X2
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	11

UJI REABILITAS Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	8

UJI NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized	Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.72472781
Most Extreme Differences	Absolute		.122
	Positive		.122
	Negative		-.067
Test Statistic			.122
Asymp. Sig. (2-tailed)			.041 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.364 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.351
		Upper Bound	.376

UJI MULTIKOLINEARITAS
Coefficients^a

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© |

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.265	2.204		1.935	.058	
	X1	.263	.120	.377	2.188	.033	.155 6.466
	X2	.368	.124	.513	2.975	.004	.155 6.466

a. Dependent Variable: Y

UJI AUTOKORELASI
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		Durbin-Watson
1	.872 ^a	.761	.752	1.758		1.411

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

UJI HETEROKEDASTISITAS
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	2.716	1.475		1.841	.071	
	X1	-.038	.080	-.165	-.472	.639	
	X2	.005	.083	.019	.056	.956	

a. Dependent Variable: ABSRES

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UJI T DAN REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	4.265	2.204	1.935	.058
	X1	.263	.120	.377	.033
	X2	.368	.124	.513	.004

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511.476	2	255.738	82.787
	Residual	160.633	52	3.089	
	Total	672.109	54		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

UJI DETERMINASI
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.752	1.758

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**Tabel Df = 52, Pr = 0,025****Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

Pr df \	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171

Tabel N1 = 1, N2 = 53

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© H o k
Dokumentasi



tan 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.



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.



© 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI PENULIS

Nadia Sepmila atau akrab disapa Nadia, lahir di Desa Sigaruntang, 22 September 2001. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Yulasmri dan Ibu Ernawati dan juga mempunyai dua orang adik Perempuan yang bernama Aina Salsa Bila dan Khafifah Khairun Nisa.

Penulis memulai pendidikannya di SDN 004 Satu Atap Sigaruntang, pada tahun 2007-2013. Penulis melanjutkan Pendidikan di MTSN 003 Kuansing pada tahun 2013-2016. Dan Melanjutkan pendidikannya di SMKN 2 Teluk Kuantan pada tahun 2016 -2019. Kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan Pendidikan perguruan tinggi jenjang S1 dan mengambil jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau jalur SBMPTN. Penulis melaksanakan PKL pada Dinas Badan Perencanaan Pengembangan Daerah Penelitian dan Pengembangan, di Komplek Perkantoran Pemda Dinas Bappedalitbang Kec, Kuantan Tengah, Kota Telukkuantant. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Siberakun, Kecamatan Benai, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau.

Penulis melaksanakan Ujian *Oral Comprehensif* pada hari Kamis tanggal 1 Juni 2025 dengan judul skripsi **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alam Permata Riau Areal Mother Plant House Kecamatan Kuantan Hilir Kabupaten Kuantan Singingi”** dan dinyatakan “TULUS” dan layak menyandang gelar Sarjana Manajemen (S.M).