



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI PADA KANTOR REGIONAL III PTPN IV KOTA PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
(SM) Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH

NOVI FAHRIANI SIREGAR
NIM. 12170121071

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



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: Novi Fahriani Siregar
 : 12170121071
 : S1 Manajemen
 : Sumber Daya Manusia
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : VIII (Delapan)
 : "Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Mediasi Pada Kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru"

Disetujui oleh:

DOSEN PEMBIMBING

Sahwitri Triandani, SE, M.Si
NIP. 198208062006042002

Mengetahui

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

KETUA PRODI

Manajemen



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

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

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
 a. Penjiwaan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State I of Sultan Syarif Kasim Riau

	Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Nama	KETUA
Nim	Dr. K
Program	NIP.
Fakultas	SEKRE
Judul	Meri
Tanggal	NIP.
	PENC
	Dr. S
	NIP.
	PENC
	Qoma
	NIP.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Indonesian Journal of Islamic Education
Vol. 1 No. 1
July 2023
Pp. 1-10
DOI: 10.30605/ijie.v1i1.7507



Lampiran Surat :
 Nomor : 25 / 2021
 Tanggal : 03 Juli 2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Novi Fahrani Siregar
 NIM : 12170121071
 Tempat/Tgl. Lahir : Sumber Sari/13 November 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul Disertasi/Thesis Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja dengan Motivasi sebagai Mediasi pada
Kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

Demikianlah Surat Pemyataan ini saya buat dengan peniih kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,
 Yang membuat pernyataan



NOVI FAHRANI SIREGAR
 NIM. 12170121071

*pilih salah satu sesuai jenis karya ilmiah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



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

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI PADA KANTOR REGIONAL III PTPN IV KOTA PEKANBARU

NOVI FAHRIANI SIREGAR
12170121071

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi pada kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru Jl. Rambutan No.43 Pekanbaru. Jenis penelitian ini ialah deskriptif kuantitatif dengan total sampel 66 responden yang dianalisis menggunakan alat bantu smartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pada karyawan. Nilai *R-Square* sebesar 0,673 atau 67,3% yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan budaya organisasi. Sementara sisanya 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian. Sedangkan *R-Square* dengan nilai 0,561 atau 56,1% yang menunjukkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh pelatihan dan budaya organisasi sebesar 56,1% sisanya 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Kata Kunci : Pelatihan, Budaya Organisasi, Kinerja, Motivasi



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 TRAINING AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS A MEDIATING VARIABLE AT REGIONAL OFFICE III OF PTPN IV PEKANBARU CITY

NOVI FAHRIANI SIREGAR
12170121071

This study aims to determine the effect of training and organizational culture on employee performance with motivation as a mediating variable at the Regional Office III of PTPN IV in Pekanbaru City. The research was conducted at the Regional Office III of PTPN IV, located at Jl. Rambutan No. 43, Pekanbaru. This study is a quantitative descriptive research with a total sample of 66 respondents, analyzed using SmartPLS 4.0 software. The results show that training and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, training and organizational culture have a positive and significant effect on employee motivation. Motivation also has a positive and significant effect on employee performance. Additionally, training and organizational culture positively and significantly affect performance through motivation. The R-Square value of 0.673 or 67.3% indicates that performance is influenced by training and organizational culture, while the remaining 32.7% is influenced by other variables not examined in this study. Meanwhile, the R-Square value of 0.561 or 56.1% shows that motivation is influenced by training and organizational culture, with the remaining 43.9% influenced by other unexamined variables.

Keywords: *Training, Organizational Culture, Performance, Motivation*



KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji dan syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk mengikuti ujian akhir sarjana manajemen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun dalam penulisan skripsi ini, tidak sedikit rintangan yang penulis hadapi, baik dari segi materi maupun nonmateri. Akhirnya, dengan segala perjuangan dan kerja keras serta semangat penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Mediasi pada Kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru”**

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih baik di masa yang akan datang. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, bantuan dan saran yang membangun. Kepada ibunda tercinta, Risma Lubis yang telah melahirkan dan membesarkan penulis hingga saat ini terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada ibunda tercinta karna telah memberikan segala bentuk bantuan, semangat dan doa selama ini. Terima kasih atas nasihat yang selalu diberikan, terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis dan menjadi ibu penguat dan pengingat paling hebat. Terima



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

kasih sudah menjadi tempatku untuk anakmu pulang. Dan kepada ayahanda tercinta, M. Ali Maringan Siregar, beliau mampu mendidik penulis, yang selalu memberikan semangat dan nasehat tanpa henti serta dukungan spriritual dan material tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan juga kepada kakak tercinta Siti Aisiyah Siregar yang telah membantu dalam menyusun skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, diantaranya:

1. Ibu Prof. Dr. Leny Nofianti, M.S.,S.E.,M.Si.,Ak.,CA. sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, S.E, M.M sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.si sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fachkrurrozi, S.E, M.M selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Sahwitri Triandani, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam menyusun skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

7. Ibu Hariza Hasyim, S.E.,M.Si selaku Penasehat Akademis yang sangat menginspirasi serta memotivasi penulis dalam penulisan Skripsi ini.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis.
9. Staf Karyawan/I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu dan mempermudah penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Pimpinan dan seluruh karyawan Kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru yang telah membimbing penulis selama penulisan berlangsung dengan mengarahkan, memberi masukan, membantu memberikan informasi dan data yang dibutuhkan penulis.
11. Kepada teman seperjuangan cebum Mayang, Tia, Hasena, Kinanti dan Iva yang telah banyak memberikan support dan bantuan yang menemani penulis dari awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan.
12. Kepada Humairah, Izzati Ulya dan Nur Aida yang telah menjadi partner kos dan teman seperjuangan yang telah memberikan supportnya sampai penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
13. Kepada Yasmini Harjani Rambe yang sudah saya anggap seperti saudara saya sendiri, yang telah banyak memberikan penulis nasehat dan menjadi pendengar terbaik serta sudah menjadi teman batak yang paling keren.
14. Terakhir terima kasih kepada perempuan gacor yaitu diriku sendiri “ Novi Fahriani Siregar” yang telah bertahan sampai di titik ini. Untuk malam – malam panjang yang selalu overthinking pada semua hal. Terima kasih sudah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

bisa mengontrol moodmu yang buruk itu. Apapun lebih dan kurangnya dirimu mari merayakan dirimu sendiri, semangat terus nop. Proud of you.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan hidayah- Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbil' Alamin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 02 Juli 2025

Penulis

NOVI FAHRIANI SIREGAR
NIM. 12170121071

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penelitian.....	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 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Kinerja	16
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	16
2.2.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.2.3 Indikator Kinerja	18
2.3 Motivasi	19
2.3.1 Pengertian Motivasi	19
2.3.2 Faktor – Faktor Motivasi	20
2.3.3 Tujuan Motivasi	21
2.3.4 Indikator Motivasi.....	22
2.4 Pelatihan	23
2.4.1 Pengertian Pelatihan.....	23
2.4.2 Metode Pelatihan.....	24
2.4.3 Tujuan Pelatihan.....	26

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

2.4.4 Tahapan Pelatihan	26
2.4.5 Indikator Pelatihan	29
2.5 Budaya Organisasi.....	31
2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi	31
2.5.2 Nilai – Nilai Budaya Organisasi	32
2.5.3 Karakteristik Budaya Organisasi.....	35
2.5.4 Indikator Budaya Organisasi	36
2.6 Pengaruh Antar Variabel	36
2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.6.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi.....	38
2.6.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi	38
2.6.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	38
2.7 Pandangan Islam	39
2.7.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	39
2.7.2 Pandangan Islam Tentang Motivasi	40
2.7.3 Pandangan Islam Tentang Pelatihan	40
2.7.4 Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi.....	41
2.8 Penelitian Terdahulu.....	42
2.9 Kerangka Pemikiran	48
2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian	49
2.11 Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1 Metode Penelitian.....	55
3.1.1 Lokasi Penelitian	55
3.2 Jenis dan Sumber data	55
3.2.1 Data Primer	55
3.2.1 Data Sekunder	55
3.3 Teknik Pengambilan Data.....	55
3.3.1 Kuesioner	56
3.3.2 Wawancara.....	56



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.3.3	Dokumentasi	56
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	56
3.4.1	Populasi	56
3.4.2	Sampel	56
3.5	Teknik Pengambilan sampel	57
3.6	Analisis Data	58
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	62
4.1	Sejarah PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru.....	62
4.2	Visi Misi PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru.....	64
4.2.1	Visi	64
4.2.2	Misi.....	64
4.3	Tujuan PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru	64
4.4	Struktur Organisasi PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru	65
4.5	Logo PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru	66
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
5.1	Karakteristik Responden.....	68
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
5.1.3	Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
5.2	Deskripsi Variabel	70
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan	70
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	72
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	74
5.2.4	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	77
5.3	Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model.....	79
5.3.1	Evaluasi Measurement Model (Outer Model)	80
5.3.2	Evaluasi Structural Model (Inner Model).....	86
5.3.4	Pembahasan Hasil Hipotesis Penelitian	88
BAB VI	PENUTUP.....	96
6.1	Kesimpulan	96
6.2	Saran	98



Hak Cipta Dimiliki Undang-Undang

DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	104
DOKUMENTASI	120



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



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

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Kantor Regional III PTPN IV Pekanbaru Tahun 2024	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	50
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 5.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	69
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
Tabel 5.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Pelatihan	70
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Budaya Organisasi	73
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja	75
Tabel 5.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Motivasi	77
Tabel 5.8 Hasil Uji Outer Loading Factor	81
Tabel 5.9 Hasil Uji Avarage Variance Extracted (AVE).....	82
Tabel 5. 10 Hasil Uji Discriminant Validity	83
Tabel 5.11 Hasil Uji Composite Reliability	85
Tabel 5.12 Hasil Uji Cronbach Alpha.....	85
Tabel 5.13 Hasil Uji R-Square.....	86
Tabel 5.14 Hasil Uji F-Square	87
Tabel 5.15 Hasil Uji Model Fit.....	87
Tabel 5.16 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (Path Coefficient).....	90
Tabel 5.17 Hasil Analisis Specific Inderect Effect	90



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 5.1	Model Pengukuran.....	80
Gambar 5.2	Model Bootstrapping	89





BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan yang senantiasa berubah ini, setiap perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat bertahan dan bersaing secara efektif. Salah satu kunci keberhasilan terletak pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dilakukan secara profesional, memastikan bahwa kebutuhan karyawan sejalan dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi itu sendiri. Perhatian terhadap keadaan pegawai sangat penting, karena mereka merupakan aset vital yang akan tumbuh dan berkembang dengan baik jika diberikan dukungan yang tepat. Setiap bisnis perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan serta memanfaatkan berbagai peluang dan tantangan yang muncul dalam era globalisasi yang terus berkembang. Perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan sumber daya yang tersedia guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sambil meraih hasil dan efisiensi yang tinggi.

PTPN IV Regional III merupakan salah satu perusahaan perkebunan milik negara yang telah lama beroperasi di bidang perkebunan sawit dan karet. Hingga saat ini, perusahaan tetap berfokus pada kedua sektor utama tersebut. Untuk meningkatkan kinerjanya, PTPN IV Regional III melakukan berbagai upaya, termasuk peningkatan volume dan kualitas produksi minyak sawit mentah (CPO), inti sawit, Palm Kernel Oil (PKO), Palm Kernel Meal (PKM), Ribbed Smoked Sheet (RSS), dan Standard Indonesia Rubber 10/20 (SIR 10/20), serta produk



lainnya. Dengan memastikan bahwa kualitas hasil produksi memenuhi standar nasional dan internasional, perusahaan berharap dapat memasarkan komoditas-komoditas tersebut dengan hasil yang optimal. Selain itu, perusahaan berkomitmen untuk memastikan efisiensi dan efektivitas di setiap tahap produk. Perusahaan berusaha untuk mendiversifikasi produk-produknya, sehingga produk yang dihasilkan tidak hanya mengandalkan komoditas utama, tetapi juga menghasilkan produk olahan yang lebih bernilai tambah.

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya, maka kinerja karyawan dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang ditetapkan organisasi. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Penilaian kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi sering kali berfokus pada dua indikator utama, yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kualitas pekerjaan mencerminkan sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan, sementara kuantitas pekerjaan berkaitan dengan jumlah tugas yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Meskipun kedua indikator ini dianggap



penting dalam menilai kinerja, mempertimbangkan keduanya secara terpisah dapat menimbulkan berbagai permasalahan. Jika fokus terlalu besar pada kuantitas, karyawan mungkin terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, namun hasil kualitas tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat berakibat pada penurunan hasil kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, terdapat juga karyawan yang hanya fokus pada kualitas tanpa memperhatikan kuantitas, karyawan merasa tertekan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Berikut data jumlah karyawan kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru.

Tabel 1.1: Data Jumlah Karyawan Kantor Regional III PTPN IV Pekanbaru Tahun 2024

No	Bagian	Jumlah karyawan
1.	Sekretariat Perusahaan	59
2.	Satuan Pengawas Internal	6
3.	Tanaman	8
4.	Teknik dan Pengolahan	11
5.	Hukum	32
6.	Keuangan dan Akuntansi	21
7.	Sumber Daya Manusia	13
8.	Pengadaan, logistik dan pemasaran	32
9.	Perencanaan, sustainability dan TI	15
Jumlah		197

Sumber: Kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru 2025

Untuk meningkatkan kinerja, menciptakan motivasi yang kuat di kalangan karyawan sangatlah krusial. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk bekerja dengan semangat, dedikasi, dan fokus. Tanpa motivasi, karyawan bisa kehilangan gairah dan tujuan dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Sebaliknya, karyawan yang termotivasi akan lebih antusias dalam mencapai target yang telah ditentukan, bekerja dengan lebih efisien, dan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Motivasi yang muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari faktor eksternal



(ekstrinsik), memiliki pengaruh langsung terhadap seberapa besar usaha yang dikeluarkan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Mereka yang termotivasi biasanya lebih produktif, karena memiliki tujuan yang jelas serta merasa lebih berdaya atas tugas-tugas yang ada.

Selain itu, motivasi juga membantu karyawan dalam mengatasi rintangan atau tantangan yang mungkin mereka hadapi. Karyawan yang merasa terinspirasi cenderung lebih cepat menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi, berusaha menghindari kesalahan, dan selalu siap untuk mempelajari hal-hal baru demi pengembangan diri. Lebih jauh lagi, motivasi berperan penting dalam mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas, komitmen mereka untuk hadir dan memberikan usaha maksimal akan meningkat. Hal ini tentunya berkontribusi pada stabilitas serta kelancaran operasional perusahaan, dengan penurunan absensi yang berdampak positif pada produktivitas tim secara keseluruhan. Secara keseluruhan, motivasi adalah kunci utama dalam menciptakan kinerja yang optimal. Karyawan yang termotivasi akan berusaha lebih keras, lebih cerdas, dan lebih berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberi perhatian pada penciptaan motivasi yang kuat melalui berbagai pendekatan yang dapat menginspirasi karyawan untuk memberikan yang terbaik, baik dalam kualitas maupun kuantitas kerja.

Motivasi menjadi mediasi dikarenakan motivasi dapat menjadi perantara dari pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memberikan pengetahuan baru, meningkatkan keterampilan dan kepercayaan baru. Namun,

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



semua itu baru akan berdampak pada kinerja jika individu merasa termotivasi untuk menggunakan kemampuan barunya dalam bekerja. Tanpa dorongan internal (motivasi), pelatihan hanya menjadi formalitas tanpa dampak nyata terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Sari & Wahyudi (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan, artinya pelatihan meningkatkan motivasi, dan motivasi inilah yang kemudian meningkatkan kinerja.

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang memengaruhi sikap kerja karyawan. Budaya yang positif akan menumbuhkan loyalitas, menimbulkan semangat dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Budaya yang baik tanpa menumbuhkan motivasi tidak akan menggerakkan karyawan untuk meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan Nugroho & Sunyoto (2018) menemukan bahwa motivasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Artinya, budaya yang mendukung seperti keterbukaan, penghargaan, dan kepercayaan akan meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya mendorong kinerja yang lebih baik. Motivasi menjadi variabel mediasi karena merupakan penghubung psikologis yang menjelaskan bagaimana dan mengapa pelatihan dan budaya organisasi bisa memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga telah dibuktikan dalam berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja tidak cukup kuat tanpa kehadiran motivasi sebagai perantara.

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



Salah satu teori motivasi yang relevan dengan kebutuhan individu adalah teori Maslow. Menurut Maslow, seseorang berusaha untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang ada. Hierarki kebutuhan yang diajukan oleh Maslow, sebagaimana dijelaskan dalam (Prayudi, 2020), mengelompokkan kebutuhan menjadi lima kategori yang tersusun dalam urutan tertentu. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki kebutuhan yang terorganisir dalam bentuk hierarki, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan-kebutuhan ini dibagi menjadi lima tingkat yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Seseorang tidak akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi sebelum kebutuhan yang lebih mendasar terpenuhi. Oleh karena itu, ketika kebutuhan atau motivasi seseorang terpenuhi dengan baik, kinerja karyawan pun akan meningkat.

Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, keahlian dan sikap karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kosdianti & Sunardi, 2021) terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka saat ini. Pelatihan merupakan suatu upaya yang terencana dan sistematis, yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan. Bagi karyawan yang telah lama bekerja, pelatihan seringkali dijadikan sebagai pijakan untuk berpindah pekerjaan. Biasanya, posisi yang lebih tinggi akan memerlukan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga penting bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan posisi pekerjaannya. Menurut Robert B. Campbell (1990) tidak secara khusus

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



mengeluarkan teori tentang pelatihan, melainkan lebih dikenal melalui teori kinerja (Campbell's Performance Theory). Namun, dalam teorinya, pelatihan secara tidak langsung dianggap sebagai salah satu faktor penentu kinerja karena berkaitan dengan peningkatan kompetensi individu.

Pelatihan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka di perusahaan. Hal ini memungkinkan mereka untuk berkinerja lebih baik dan memberikan informasi serta keahlian yang lebih optimal. Selain itu, pelatihan ini membantu pekerja memahami peran yang harus dijalani. Pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan dengan pelatihan maka pekerjaan yang diberikan mudah diselesaikan. Setiap individu memiliki kemampuan unik yang mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan persyaratan dan tuntutan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk menyediakan pelatihan yang tepat agar pekerja dapat memahami sepenuhnya tugas dan tanggung jawab mereka.

Selain faktor pelatihan, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Girsang et al., 2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi memegang peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku, nilai, dan sikap karyawan di tempat kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. PTPN IV Regional III, sebagai salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di sektor perkeunan, memiliki budaya organisasi yang dikenal dengan pendekatan "AKHLAK", yang mengedepankan nilai-nilai akhlak dalam setiap aspek pekerjaan, seperti integritas, kejujuran, tanggung jawab, dan



saling menghargai antar sesama. Dengan pendekatan ini, perusahaan perlu membuat budaya organisasi yang baik guna menunjang kinerja karyawan.

Menurut Nasional & Modern 2015 mengatakan bahwa Budaya organisasi yang baik, yang mencakup hal-hal seperti penghargaan terhadap individu dan inovasi, dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai pembentuk identitas yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi menciptakan citra atau karakter yang melekat pada organisasi tersebut. Organisasi dengan budaya yang baik cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, karena mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan harmonis. Teori sistem budaya organisasi yang dikembangkan oleh (Schein, 1985) menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga tingkatan yaitu artefak, nilai, dan asumsi dasar, yang kesemuanya mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Solikhah & Dwi Putri Pramesti, 2024) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan goal setting theory yang dikemukakan oleh Locke dalam (Ayu & Hikmah, 2023) sebagai grand theory yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan



mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah pengertian yaitu nilai dan tujuan. Goal Setting Theory yang ditemukan oleh Locke menyebutkan hubungan antara lima prinsip tujuan yang jelas dan kinerja terhadap tujuan tersebut. Penelitian Locke dan penelitian selanjutnya yang didasarkan pada penelitian tersebut menunjukkan hasil lebih baik bagi perusahaan dan karyawan jika tujuan mematuhi lima aturan berikut. 1) Clarity, yaitu sasaran harus jelas dan spesifik untuk semua orang. 2) Challenging, yaitu sasaran harus menantang agar dapat memotivasi dan realistis. 3) Commitment, yaitu semua karyawan harus berkomitmen agar tujuan tercapai. 4) Feedback, yaitu umpan balik mengenai tujuan yang harus dipertimbangkan. 5) Complexity, yaitu tujuan harus dapat dicapai dan tidak berlebihan. Dalam penelitian ini variabel pelatihan memiliki keterkaitan terhadap prinsip feedback karena ketika perusahaan bisa memberikan pelatihan yang optimal kepada karyawannya maka karyawan pun bisa memberikan feedback yang optimal dalam bentuk kinerja yang mereka hasilkan. Variabel budaya organisasi memiliki keterkaitan terhadap prinsip commitment yaitu apabila karyawan berkomitmen untuk menerapkan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja dan dapat mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai mediasi pada Kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru.**



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ditemukan, maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru ?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai mediasi pada karyawan kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai mediasi pada karyawan kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru?

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



1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor Regionl III PTPN IV Kota Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Regionanal III PTPN IV Kota Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan pada kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan pada kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi pada kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi pada Kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu yang didapat dan diterima penulis selama mengikuti perkuliahan dan menambah wawasan serta pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Pelatihan , Budaya



Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Akademis

Dapat memberikan informasi terhadap dunia ilmu pendidikan khususnya pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, selain itu dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai media informasi bagi perusahaan untuk dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam pengambilan keputusan dalam penilaian kinerja di perusahaan.

1.5 Sistematika Penelitian

Secara garis besar pembahasan dalam proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi lagi menjadi beberapa sub bab. Secara sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bagian awal dari penelitian yang memberikan gambaran umum tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini bertujuan untuk memberikan konteks dan alasan mengapa penelitian tersebut dilakukan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan kerangka teoritis yang menjadi dasar penelitian. Ini mencakup teori, konsep, dan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Bab ini memberikan dasar pemahaman teoretis yang mendukung analisis dan hasil penelitian.



BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan rancangan penelitian dan cara pendekatan yang digunakan. Ini mencakup lokasi penelitian, jenis penelitian dan sumber data, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini memberikan informasi rinci tentang perusahaan atau organisasi yang menjadi fokus penelitian. Ini melibatkan sejarah organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, serta faktor-faktor penting lainnya yang relevan untuk konteks penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi pada PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru.

BAB VI : PENUTUP

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

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



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kemampuan untuk memahami sumber daya manusia adalah kombinasi antara kekuatan mental dan fisik. Karakteristik individu dipengaruhi oleh pengasuhan dan lingkungan di sekitarnya, sementara hasrat untuk mencapai kepuasan pribadi menjadi pendorong utama dalam kinerja mereka. Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai suatu sistem formal dalam organisasi yang bertujuan untuk memastikan pemanfaatan bakat manusia secara efisien dan efektif, demi pencapaian tujuan organisasi (Gopay, Rumawas, dan Sambul, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia, yang sering disingkat sebagai HRM, merupakan sebuah disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja. Tujuan utama dari HRM adalah memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien dan efektif, sehingga dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan yang maksimal bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Konsep dasar HRM menganggap bahwa setiap karyawan adalah manusia dengan kebutuhan dan potensi unik, bukan sekadar mesin atau sumber daya bagi bisnis.

Manajemen Sumber Daya Manusia dijelaskan adalah sebuah proses yang berkesinambungan, bertujuan untuk menyediakan perusahaan dengan karyawan yang tepat untuk setiap posisi ketika dibutuhkan (Seto et al., 2022). Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia juga mencakup berbagai aspek penting, seperti

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



desain karyawan, pengelolaan karir, perencanaan sistem, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, hubungan kerja, serta kompensasi yang adil bagi karyawan.

Dengan demikian, Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup semua praktik dan keputusan manajerial yang berkaitan langsung dengan pengelolaan sumber daya manusia (Sukamto dan Apriliyani, 2019).

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, manajemen sumber daya manusia (SDM) perlu melaksanakan berbagai fungsi yang disebut sebagai fungsi manajemen SDM. Fungsi-fungsi ini merupakan bagian integral dari manajemen SDM yang bertujuan untuk mendukung keseluruhan manajemen organisasi. Pelaksanaan fungsi manajemen SDM sangat penting bagi perusahaan karena mencakup baik aspek manajerial maupun operasional. Fungsi Manajemen SDM untuk mengatur orang yang ada didalam perusahaan tersebut agar dapat bekerja secara maksimal dan mencapai suatu tujuan. Menurut Fayol dalam (Seto, 2018), terdapat empat fungsi manajemen yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan (Planning)

Serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan penetapan tujuan dan strategi yang tepat untuk mencapainya.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengaturan seluruh sumber daya, termasuk sumber daya manusia, keuangan, dan teknologi diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



3. Kepemimpinan (Leading)

Proses memotivasi individu maupun kelompok agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap kinerja, dengan harapan untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Pengendalian (Controlling)

Pengawasan terhadap tindakan yang telah dilakukan serta melakukan perubahan yang diperlukan untuk memastikan bahwa setiap langkah yang diambil sesuai tujuan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika (Sedarmayanti, 2017)

Kasmir (dalam Arifudin, 2021) menambahkan bahwa kinerja mencakup hasil kerja dan perilaku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Dari berbagai pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi, di mana setiap orang memiliki wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Semua ini dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, dengan memperhatikan hukum serta nilai-nilai moral dan etika yang berlaku.

2.2.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1. Kualitas

2. Kuantitas

3. Ketepatan Waktu

4. Kemandirian

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



2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas Bekerja

Merupakan hasil yang dapat diukur, mencerminkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

2. Kepastian Waktu

Merujuk pada ketersediaan informasi yang diperlukan oleh pembuat keputusan pada saat yang tepat, sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuannya untuk mempengaruhi keputusan yang diambil.

3. Inisiatif

Merupakan ide untuk melakukan tindakan yang baru atau berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Kreativitas

Yaitu proses mental yang melibatkan munculnya gagasan atau konsep baru serta pembentukan hubungan baru antara gagasan-gagasan yang telah ada sebelumnya.

5. Kemampuan

Menunjukkan kesanggupan, kecakapan, dan kekuatan seseorang dalam berusaha secara mandiri.

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

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lainnya.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah hal yang membuat seseorang ingin melakukan sesuatu atau menyelesaikan suatu pekerjaan. (Hasibuan, 2017)

Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi, agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, motivasi dapat diartikan sebagai kondisi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan. (Nurmansyah, 2018)

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. (Ratnaningtyas et al., 2024)

Motivasi merupakan dorongan internal yang akan muncul pada diri sendiri yang disebabkan oleh adanya inspirasi, termotivasi, dan didorong dalam melaksanakan kegiatan dengan ketulusan, kegembiraan, dan kesungguhan sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukannya mencapai kualitas. (Afandi, 2018)



2.3.2 Faktor – Faktor Motivasi

Menurut Herzberg dalam (Febrian, 2022) terdapat sejumlah hal yang memengaruhi motivasi kerja, berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja:

1. Faktor Intrinsik

Faktor instrinsik adalah faktor yang mampu mendorong dan memuaskan pegawai agar bekerja lebih baik lagi. Faktor instrinsik sendiri meliputi:

a. Prestasi (Achievement)

Prestasi merupakan bentuk suatu keberhasilan dari suatu individu atau kelompok dalam menyelesaikan suatu tugas dalam pekerjaannya dengan sebaik mungkin

b. Pengakuan (Recognition)

Pengakuan didelegasikan sebagai kebebasan serta wewenang pegawai dalam pengambilan keputusan yang sesuai dengan wewangnya, berkreativitas, dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpinnya

c. Tanggung Jawab (Responsibility)

Bertanggung jawab ialah kemampuan guna mengambil sikap atas suatu tugas yang diberikan serta kesiapan guna menanggung konsekuensi dari tindakan yang diambil.

d. Pengembangan (Advancement)

Pengembangan adalah upaya membantu karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki atau memperoleh kemampuan baru untuk meningkatkan kualitas pegawai.

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



2. Faktor Ekstrinsik

a. Kebijakan Perusahaan (Company Policy)

Kebijakan perusahaan merupakan pedoman yang menjabarkan peraturan-peraturan dan tujuan perusahaan yang dapat dipakai oleh pihak penggerak perusahaan guna mengoperasikan roda perusahaan.

b. Kualitas Supervisor (Supervisor Quality)

Kualitas supervisor merupakan kualitas dari pihak yang pemimpin suatu tempat kerja yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan.

c. Komunikasi Internal (Internal Communication)

Komunikasi internal adalah bentuk komunikasi yang muncul diantara sejumlah pihak yang berada dalam suatu perusahaan.

d. Kondisi Lingkungan Kerja (Working Environment Condition)

Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai suatu tempat yang di dalamnya ada sejumlah fasilitas pendukung yang digunakan meraih tujuan perusahaan selaras dengan visi dan misi perusahaan itu sendiri.

e. Gaji (Wages)

Gaji adalah imbalan yang diberikan kepada seseorang oleh individu lain atas pekerjaan atau tugas yang telah diselesaikan.

2.3.3 Tujuan Motivasi

Berdasarkan pandangan yang diungkapkan oleh Syaidam dalam (Fitriani, 2020), tujuan dari pemberian motivasi kepada karyawan diantaranya:

1. Mengadaptasi tingkah laku karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Membangkitkan antusiasme dan motivasi dalam pekerjaan.



3. Memperkuat komitmen terhadap kedisiplinan pekerjaan.
4. Meningkatkan pencapaian prestasi dalam tugas-tugas kerja.
5. Memperkuat kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam melakukan tugas.
7. Membangun loyalitas yang kuat terhadap perusahaan.

2.3.4 Indikator Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2017) indikator- indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2. Keselamatan rasa aman

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerjanya.



5. Kebutuhan perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.4 Pelatihan

2.4.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai non-managerial memepelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2017)

Menurut (Waruwu et al., 2024) pelatihan adalah suatu proses peningkatan pengetahuan yang dilakukan secara sistematis sesuai dengan kebutuhan karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pengetahuan dan inisiatif. Pelatihan merupakan bagian penting dalam proses peningkatan human capitalization yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Irfan et al., 2024) pelatihan adalah sebuah proses yang mencakup serangkaian tindakan yang bertujuan untuk memberikan bantuan kepada tenaga kerja atau karyawan. Bantuan ini diberikan oleh tenaga profesional dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka dalam bidang pekerjaan. Upaya ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam perusahaan. Dalam menghadapi berbagai tantangan dan mendukung perkembangan karyawan, penting bagi mereka untuk melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan.



Menurut (Ikaputri et al., 2023) pelatihan merujuk pada berbagai metode yang digunakan untuk memberikan keterampilan yang diperlukan kepada karyawan, baik yang baru maupun yang sudah ada, agar mereka menjalankan pekerjaan mereka dengan baik.

Menurut (Kerja et al., 2024) pelatihan kerja adalah suatu aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam konteks pekerjaan dan ekonomi. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan praktis yang tidak hanya dipahami, tetapi juga dapat diterapkan untuk mengembangkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.4.2 Metode Pelatihan

Ada beberapa teknik yang dapat diterapkan dalam proses pelatihan.

Pemilihan teknik sebaiknya disesuaikan dengan tujuan yang ingin diraih dalam pelatihan tersebut. (Ganyang, 2018) mengemukakan beberapa teknik pelatihan, sebagai berikut:

1. Coaching

Para manajer memiliki kesempatan untuk memberikan pelatihan kepada staf mereka. Metode ini dipengaruhi oleh keterampilan dan pengalaman manajer tersebut, serta pemahaman mereka mengenai tugas karyawan yang menjalani pelatihan.

2. Mentoring

Peserta pelatihan diberikan kesempatan untuk belajar dari karyawan yang lebih senior atau yang memiliki banyak pengalaman. Mentor perlu memiliki

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

kemampuan untuk berinteraksi dengan baik dan bersikap fleksibel terhadap karakter peserta pelatihan yang berbeda-beda.

3. Business Games

Sebuah model sederhana yang menggambarkan kompleksitas dunia bisnis, di mana setiap peserta dihadapkan pada situasi yang mirip dengan kondisi bisnis yang sebenarnya.

4. Case Study

Metode yang menghadirkan situasi tertentu, setiap peserta pelatihan diajarkan cara menemukan solusi yang efektif untuk permasalahan yang ada dalam kasus tersebut.

5. Behavior Modeling

Salah satu teknik pelatihan di mana manajer menunjukkan visual tentang berbagai keterampilan interpersonal dalam berbagai keadaan.

6. In-Basket Training

Peserta pelatihan harus mengatasi dokumen yang mencakup berbagai pesanan dan laporan, yang kemudian perlu dipilih dan dicari solusinya.

7. Role Playing

Peserta pelatihan berperan dalam suatu skenario bisnis tertentu, kemudian manajer memberikan ringkasan mengenai pelajaran penting yang didapat.

8. Job Rotation

Salah satu cara pelatihan yang melibatkan perpindahan posisi karyawan untuk memperoleh pengalaman di berbagai jabatan.



9. Programmed Instruction

Metode ini memberikan arahan kepada peserta pelatihan tanpa pengawasan ketat dari instruktur.

10. Computer-Based Training

Metode pelatihan yang memanfaatkan kemampuan komputasi, seperti kecepatan, kapasitas penyimpanan, dan data komputer, dengan bimbingan yang dapat disesuaikan dari instruktur.

11. Internet and intranet

Metode pelatihan yang memanfaatkan berbagai manfaat dari data eksternal yang tersedia di internet, serta sistem internal perusahaan melalui intranet.

2.4.3 Tujuan Pelatihan

Menurut (Muslimin, 2023) menjelaskan beberapa tujuan dari pelatihan sumber daya manusia, yakni:

1. Memperbarui keterampilan individu agar selaras dengan perkembangan teknologi
2. Menerapkan teknologi baru dalam proses pelatihan
3. Mempercepat waktu belajar karyawan agar mereka lebih kompeten dalam pekerjaannya
4. Berkontribusi dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul
5. Melakukan orientasi yang berlandaskan pada nilai-nilai organisasi.

2.4.4 Tahapan Pelatihan

Menurut (Muslimin, 2023) terdapat enam langkah yang perlu diambil dalam proses pelatihan :

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

Pendekatan yang sistematis diperlukan untuk secara efektif mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang sesungguhnya. Organisasi memiliki berbagai sumber daya untuk menilai kebutuhan pelatihannya. Secara umum, untuk memahami kebutuhan pelatihan karyawan, analisis dilakukan pada satu atau lebih dari tiga tingkatan berikut:

a. Analisis Organisasi.

Mengidentifikasi area dalam organisasi yang memerlukan pelatihan.

Tujuannya adalah untuk menghubungkan kebutuhan pelatihan dengan pencapaian tujuan organisasi. Dengan mempertimbangkan misi dan visi strategis, tujuan perusahaan, dan rencana organisasi yang diperiksa dengan cermat, kemudian dibandingkan dengan inventaris tenaga kerja yang ada untuk menentukan kebutuhan pelatihan.

b. Analisis Operasi.

Fokus pada tugas-tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Informasi tentang kompetensi yang dibutuhkan untuk kinerja pekerjaan yang efektif dikumpulkan. Pemeriksaan terhadap masalah operasional seperti keluhan pelanggan, laporan waktu henti, dan masalah kualitas, serta evaluasi kinerja dan wawancara karyawan, dapat memberikan informasi untuk menentukan kebutuhan pelatihan.

c. Analisis Individu.

Perbedaan antara kinerja aktual dan kinerja standar seorang individu menunjukkan kebutuhan pelatihan. Analisis ini berhubungan dengan

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pertanyaan-pertanyaan : Siapa yang harus dilatih? Apa yang harus diajarkan?

Pertanyaan-pertanyaan ini diajukan untuk mengetahui dengan tepat pengetahuan dan keterampilan pekerjaan apa yang harus dimiliki seseorang agar dapat bekerja dengan baik.

2. Menyusun Tujuan Pelatihan

Setiap program pelatihan memiliki tujuan yang unik. Namun, penting untuk memastikan bahwa tujuan tersebut terhubung langsung dengan kebutuhan pelatihan yang telah dianalisis. Selain itu, fokus utama dari tujuan ini haruslah pada pemenuhan kebutuhan tersebut. Dengan demikian, program pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas dan ringkas, yang dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Penentuan Teknik Pelatihan

Berdasarkan kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan, pemilihan metode pelatihan yang tepat sangatlah krusial untuk mencapai hasil yang diharapkan. Secara umum, teknik-teknik pelatihan dapat dibagi menjadi dua kategori: pelatihan di tempat kerja dan pelatihan di luar pekerjaan. Pelatihan di tempat kerja dilakukan secara langsung di lingkungan kerja, bahkan saat karyawan sedang menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, pelatihan di luar pekerjaan berlangsung di lokasi yang terpisah dari tempat kerja, biasanya dalam format kelas forma.

4. Menentukan Pelatih

Tahap ini sangat krusial karena keberhasilan keseluruhan program pelatihan sangat bergantung pada kompetensi dan kemampuan para pelatih. Pelatih yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

ideal adalah individu-individu yang memiliki pengetahuan mendalam, kedewasaan, dan keterampilan komunikasi yang efektif. Mereka juga perlu memahami dengan baik filosofi, tujuan, struktur, budaya organisasi, serta sasaran spesifik dari program pelatihan yang dilaksanakan.

5. Pelaksanaan Program Pelatihan

Pelaksanaan program pelatihan yang sukses memerlukan beberapa prasyarat, seperti kenyamanan lokasi, fasilitas pelatihan yang memadai, serta kualitas dan kecukupan materi yang disediakan. Selain itu, penting untuk mengatur waktu dan durasi yang sesuai agar peserta dapat berkonsentrasi dengan baik. Interaksi yang aktif dan berkala antara pelatih dan peserta pun harus didorong untuk memastikan adanya keterlibatan yang optimal sepanjang proses pelatihan.

6. Evaluasi Program Pelatihan

Untuk melakukan evaluasi yang efektif, sangat penting untuk melakukan penilaian awal terhadap atribut-atribut yang akan menjadi fokus dalam pelatihan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan sebelum mengikuti program. Evaluasi terhadap atribut-atribut ini setelah pelatihan akan memungkinkan perbandingan yang berarti, sehingga dapat menentukan tingkat efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan.

2.4.5 Indikator Pelatihan

Menurut (Mangkunegara, 2017), terdapat beberapa indikator penting terkait pelatihan kerja, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan Sumber Daya Manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan Sumber Daya Manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penempatan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. Maka dari itu, pelatihan karyawan harus



dikelola dengan baik karena melalui adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai goals mereka.

2.5 Budaya Organisasi

2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, dan aturan yang mengatur perilaku dan suasana kerja karyawan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi juga menjadi pembeda antara satu organisasi dengan yang lain (Sulaksono, 2015)

Menurut Schein dalam (Hairy Anshari, H.Masjaya, 2020) Budaya organisasi adalah pola asumsi yang dibentuk secara kolektif oleh suatu kelompok dalam upaya menyelesaikan masalah. Pola ini berkembang melalui proses adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan integrasi di dalam organisasi itu sendiri. Jika pola tersebut telah terbukti efektif, maka sering kali dianggap benar dan layak untuk diajarkan kepada anggota baru. Hal ini bertujuan agar mereka dapat memahami, berpikir, dan merasakan berbagai isu yang ada dengan cara yang sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi.

Menurut Robbins dalam (Dwi Jatiningrum et al., 2024) budaya organisasi adalah sebuah sistem makna yang dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai pembeda suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna tersebut bila ditelaah lebih dalam merupakan karakteristik utama yang dihargai dan dihayati oleh suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi yang menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi terhadap organisasi.

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



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

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

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

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai yang dianut anggota organisasi untuk menginspirasi orang dalam menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasi (Bisma Ayodha Kurniawan Putra et al., 2023). Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi (Putri et al., 2024)

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berpikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya (Alam et al., 2022)

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, menigikat dan memotivasi setiap individu yang ada di dalamnya. Budaya organisasi sebagai nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.

2.5.2 Nilai – Nilai Budaya Organisasi

Observasi yang dilakukan oleh Miller dalam (Kusmiati et al., 2021), selama 14 tahun pada berbagai perusahaan di Amerika, disimpulkan setidaknya-tidaknya ada delapan nilai primer yang menjadi seni budaya perusahaan yang sukses. Menurut Miller, nilai-nilai budaya adalah jiwa perusahaan. Maka, nilai-nilai primer sebanyak delapan butir itu pantas dibudayakan dalam perusahaan, karena dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

menimbulkan inovasi baru, loyalitas dan proktivitas sebagaimana telah dilakukan perusahaan-perusahaan yang sukses di Amerika, yaitu asas-asas sebagai berikut:

1. Asas Tujuan

Perusahaan yang berhasil ialah yang menetapkan tujuannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang bermanfaat bagi pelanggannya, dan dapat membangkitkan semangat dan motivasi kerja para karyawan. Pimpinan perusahaan harus mempunyai pandangan yang luhur mengenai tujuan perusahaan. Para karyawan dapat dibangkitkan semangat untuk memfokuskan pada produk dan pelanggan, yaitu produk yang sebaik mungkin, dan pelanggan yang sepuas mungkin.

2. Asas Konsensus

Suatu perusahaan yang sukses di masa depan ialah yang pimpinannya berhasil membuat kearifan kolektif dalam membuat keputusan, yaitu keputusan bersama yang dibuat sebaik mungkin. Keputusan konsensus adalah keputusan kelompok, yang pada umumnya lebih kompleks, berjangka panjang, strategis, dan dicapai dengan pertimbangan cermat dari pengetahuan orang banyak yang dilibatkan.

3. Asas Keunggulan

Keunggulan merupakan semangat yang menguasai kehidupan dan jiwa seseorang atau perusahaan. keinginan atau motivasi keunggulan adalah proses yang tidak pernah berakhir yang memberikan kepuasan tersendiri. Keunggulan hanya dapat dicapai sebagai hasil dari kemampuan mempelajari dan menanggapi keadaan lingkungan dengan cara - cara yang kreatif dan produktif.

4. Asas Kesatuan

Untuk menciptakan persatuan dan kesatuan, tidak lagi terpecah dalam kelas-

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

kelas secara tradisional. Kita semua adalah pekerja, tetapi juga manager. Begitu juga sebaliknya. Perbedaan-perbedaan yang salah dan tidak menyenangkan itu baik antara manajemen dan non-manajemen, maupun antara kelompok atau bencian, ketidakpuasan. Perasaan dibedakan harus diubah menjadi perasaan satu, demi keberhasilan perusahaan.

5. Asas Prestasi.

Perilaku yang dihargai akan meningkatkan prestasi. Menghargai prestasi karyawan dapat dilakukan dalam bentuk pemberian upah, gaji, promosi, bonus, dan lain sebagainya. Semua ini adalah bentuk imbalan atau penghargaan yang harus didistribusikan atas dasar prestasi.

6. Asas Empiris

Keberhasilan perusahaan di masa datang dan juga saat ini tergantung pada kemampuan untuk berpikir realistis, jelas, kritis dan kreatif. Untuk itu diperlukan data nyata atas dasar empiris, sepanjang waktu, yang perlu diketahui dan dilihat oleh para karyawan, dapat disusun dalam bentuk statistik, dan dapat dianalisis untuk keperluan pengambilan keputusan.

7. Asas Keakraban

Kemampuan berbagi rasa dengan cara yang utuh dan penuh percaya, yang pada gilirannya akan memberikan penghargaan yang tulus dan penuh perhatian mengenai kepentingan-kepentingan pribadi yang bersangkutan. Keakrabanlah yang memungkinkan timbulnya kepercayaan, pengorbanan, dan loyalitas.

8. Asas Integritas

Organisasi yang memiliki integritas dapat memperoleh kepercayaan dari pihak



lain. Integritas sangat diperlukan dalam perusahaan modern sekarang ini, karena integritas dapat menimbulkan kekuatan untuk menciptakan dan memobilisasi energi luar, lebih-lebih dalam era globalisasi sekarang ini.

2.5.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut (Kusmiati et al., 2021) bahwa ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko

Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.

2. Perhatian pada hal-hal rinci

Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisi, dan perhatian pada hal detail.

3. Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi orang.

Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.

5. Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.

6. Keagresifan.

Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.



7. Stabilitas.

Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingan dengan pertumbuhan.

2.5.4 Indikator Budaya Organisasi

Budaya dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dengan memfasilitasi inovasi organisasi, menerima perspektif baru, dan perubahan organisasi yang diperlukan. Menurut (Sulaksono, 2015) ada beberapa indikator budaya organisasi :

1. Inovatif memperhitungkan risiko

Yaitu menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Berorientasi pada hasil

Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan dan melakukan penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan.

3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan

Memenuhi kebutuhan untuk berjalan dan mengerjakan pekerjaan serta mendukung prestasi karyawan.

4. Berorientasi detail pada tugas

Yaitu teliti dalam mengerjakan tugas dan keakuratan hasil kerja

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hal ini terjadi karena berbagai alasan yang saling terkait. Secara umum,



pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Dengan adanya pelatihan, karyawan akan menjadi lebih terampil dan dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih baik, yang pada gilirannya akan langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja. Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengasah kompetensi teknis dan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka. Sebagai contoh, dalam posisi yang memerlukan penggunaan perangkat lunak atau mesin tertentu, pelatihan yang tepat akan membantu karyawan memahami dan mengoperasikan alat-alat tersebut dengan lebih efisien.

2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena budaya ini membentuk cara orang bekerja, berinteraksi, dan berkomunikasi di tempat kerja. Ketika budaya organisasi positif, seperti adanya nilai yang mendukung kerja sama, inovasi, dan pengakuan terhadap hasil kerja, karyawan merasa lebih termotivasi dan terlibat. Mereka cenderung lebih bersemangat dalam mencapai tujuan bersama dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, budaya yang sehat juga menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang bisa meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh budaya organisasi biasanya lebih berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.



2.6.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi

Pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja, dan hal ini dapat dijelaskan melalui beberapa faktor terkait rasa suka terhadap pekerjaan, pengembangan diri, rasa dihargai, dan hubungan karyawan dengan pekerjaan mereka. Sebagai salah satu bentuk investasi, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan. Ketika pelatihan dilaksanakan secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan individu, tidak hanya keterampilan mereka yang meningkat, tetapi juga memberikan motivasi kepada mereka agar mengalami kemajuan yang positif.

2.6.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi

Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi karena budaya tersebut menciptakan suasana dan iklim yang memengaruhi bagaimana karyawan merasakan pengalaman mereka di tempat kerja. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja terletak pada kemampuannya menciptakan suasana kerja yang bisa mendukung atau justru menghambat semangat individu. Misalnya, jika sebuah organisasi memiliki budaya yang terbuka, transparan, dan menghargai kontribusi setiap orang, maka karyawan cenderung merasa dihargai, aman, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga karena merasa memiliki tanggung jawab dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi tersebut.

2.6.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena ia merupakan dorongan dari dalam diri atau pengaruh dari luar yang membuat seseorang mau 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.



berusaha untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, ia akan merasa lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Ia tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga memiliki keinginan untuk mencapai hasil yang baik, berkembang, dan memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan. Karyawan yang termotivasi biasanya menunjukkan antusiasme, ketekunan, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Mereka lebih mampu menghadapi tekanan, lebih kreatif dalam mencari solusi, serta lebih cepat beradaptasi dengan perubahan. Sebaliknya, jika motivasi rendah, karyawan cenderung bekerja seadanya, sering merasa bosan, kurang inisiatif, dan hasil kerjanya pun tidak optimal.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Berusaha untuk meraih ridha Allah SWT adalah proses yang memerlukan ketekunan dan komitmen. Dalam Al-Qur'an, terdapat penegasan bahwa kita harus bekerja dengan baik dan sesuai dengan perintah-Nya. Salah satu ayat yang menekankan hal ini tercantum dalam Surah Al-Taubat ayat 105, di mana Allah SWT berfirman.

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

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Sesungguhnya, Allah, rasul-Nya, dan mukmin akan menyaksikan segala usahamu. Kamu akan kembali kepada (Zat) yang mengetahui segala yang gaib dan nyata, dan Dia akan memberitahukan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan selama ini.”



2.7.2 Pandangan Islam Tentang Motivasi

Kerja dengan cerdas. Cirinya memiliki pengetahuan dan keterampilan terencana, memanfaatkan segenap sumberdaya yang ada. Bekerja merupakan keniscayaan dalam hidup. Dalam suasana zaman yang semakin sulit, kaum beriman dituntut mampu survive dan bangkit membangun peradaban seperti sedia kala. Syarat untuk itu tidak cukup lagi ditempuh dengan kerja keras, tetapi harus kerja cerdas. Demikianlah, dan sekali lagi, kemuliaan pekerjaan sungguh tidak bisa dilihat dari jenisnya. Nilai sebuah pekerjaan akan diukur dari kualitas niat (shahihatun fi an-niyat) dan pelaksanaannya (shahihatun fi at-tahshil). Itulah pekerjaan yang bernilai ibadah dan kelak akan mengantarkan pelakunya ke pintu surga. Allah berfirman surah Ar-Rad ayat 11 :

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

2.7.3 Pandangan Islam Tentang Pelatihan

Sejak zaman Jahiliyah, karyawan telah berperan sebagai buruh, pelayan, atau pekerja dalam berbagai aspek kehidupan. Meskipun praktik perbudakan mulai menurun setelah munculnya Islam, kedatangan ajaran ini membawa perubahan



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

signifikan dalam perlakuan terhadap pekerja. Rasulullah SAW memperkenalkan ajaran moral yang mengubah cara pekerja diperlakukan, baik di tempat kerja maupun di sekolah. Allah berfirman dalam QS Al-Jumu'ah ayat 2, Allah berfirman:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ ﴿٢﴾

Artinya : Dia lah yang mengutus seorang Rasul (Nabi Muhammad) kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri. Yang membacakan ayat-ayat-Nya, membersihkan jiwa mereka, dan mengajarkan Kitab (Al-Qur'an) serta Hikmah (Sunah), meskipun sebelumnya mereka berada dalam keadaan yang nyata kesesatannya.

2.7.4 Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi

Dalam perspektif Islam, baik yang tercantum dalam Al-Quran maupun Hadits, terdapat petunjuk yang mengarah pada pembentukan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi tersebut tidak hanya berfokus pada pencapaian keuntungan duniawi, tetapi juga memperhatikan kebahagiaan di akhirat. Untuk mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam budaya organisasi, dapat dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam di berbagai aspek organisasi, termasuk dalam penentuan nilai, visi, misi, tata kelola, serta interaksi antar individu. Hal ini telah dinyatakan oleh Allah SWT dalam firman-Nya di Surah al-asr ayat 1-3, yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : 1. Demi masa 2. sesungguhnya manusia benar-benar berada dalam kerugian, 3. kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran.

Kesimpulan dari ayat-ayat diatas yaitu bahwa nilai-nilai tersebut selalu dijadikan pegangan dan pedoman dalam berserikat dan berkumpul dalam organisasi. Islam menekankan untuk berpegang kepada agama Allah dengan menerapkan nilai-nilai. dan prinsip-prinsip tersebut, sebuah organisasi dapat membangun budaya kerja yang tidak hanya berorientasi pada tujuan organisasi, tetapi juga pada spiritualitas dan keberkahan, yang sejalan dengan ajaran Islam.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya merupakan upaya peneliti untuk melakukan perbandingan, yang pada gilirannya dapat membantu peneliti dalam memposisikan karya mereka dan menunjukkan orisinalitas penelitian yang dilakukan. Berikut adalah referensi yang menjadi acuan dalam penelitian saat ini.

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nugraheni et al (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja PT.KAI Daop 9 Purwokerto	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Variabel Pelatihan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			(X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z). variabel kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. KAI
2	Lestari (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Melalui Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Makassar	Hasil Penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Makassar. Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada PT Bank Tabungan Negara

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1. Hak cipta milik UIN Suska Riau Dilindungi Undang-Undang			(Persero) Tbk Cabang Makassar. Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Makassar.
3	Sifabela Melliinia Agustin & Safaria, (2021)	Pengaruh Pelatihan kerja, Pengembangan dan Budaya Organisasi Dalam meningkatkan kinerja Pada PT.Wijaya Karya (persero)Tbk	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk, Pengembangan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk, Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
4	Sharfina et al., (2024)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh.

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

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

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

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Karyawan Melalui motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BNI Kantor Cabang Utama Bekasi	terhadap kinerja. Selanjutnya motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi mampu menjadi intervening antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BNI Kantor Cabang Utama Bekasi
5	Ika Murnia Putri, R Abdul Haris (2024)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
6	Sihaan & Simatupang, (2015)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara serempak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Secara

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7	Sofyanti & Ananto, (2024)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Indonesia Syariah Tbk Area Jakarta Thamrin	Hasil penelitian Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Thamrin.
8	Septiani et al. (2023)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Usaha Pabrik Kelapa Sawit Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak variabel pelatihan, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
9	(Supardi & Aulia Anshari, 2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IX Batujamus	Berdasarkan hasil analisis data kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai standardized coefficient, pengaruh kepemimpinan transformasional lebih dominan dibandingkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.
10	(Suwarno et al., 2024)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero) unit pelaksana pelayanan pelanggan Banjarmasin	Hasil Penelitian yaitu Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banjarmasin

Sumber: Jurnal hasil penelitian terdahulu 2025



2.9 Kerangka Pemikiran

Variabel – variabel yang akan diteliti pada penelitian ini terdiri dari atas 3, anantara lain :

1. Variabel Bebas (*Independent*)

- Pelatihan (X1)
- Budaya Organisasi (X2)

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

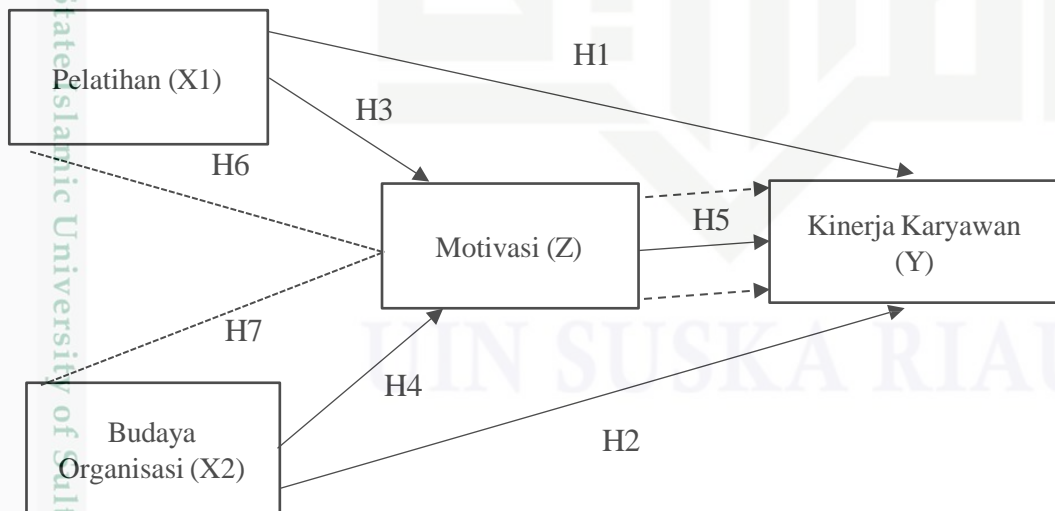
- Kinerja (Y)

3. Mediasi

- Motivasi (Z)

Tujuan penelitian ini didasarkan pada teori-teori yang telah dibahas sebelumnya.

Untuk memperjelas dan mempermudah pemahaman terhadap kerangka penelitian ini, berikut disajikan dalam gambar yang relevan.



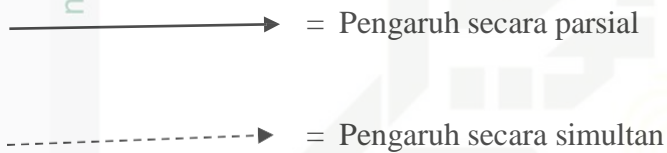
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



Pengaruh Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai mediasi (Campbell 1990, Maslow 1943, Frederick Herzberg 1959)

Pengaruh Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai mediasi

Keterangan :



2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel – variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terkait, yang terdiri dari Pelatihan (X1) serta Budaya Organisasi (X2).
2. Variabel mediasi adalah variabel yang berfungsi sebagai mediator antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu Motivasi (Z).
3. Variabel terkait (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam hal ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. (Sedarmayanti, 2017)	1. Kuantitas bekerja 2. Kepastian waktu 3. Inisiatif 4. Kreativitas 5. Kemampuan 6. Komunikasi (Sedarmayanti, 2017)	Likert
2	Motivasi (Z)	Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah	1. Kebutuhan Fisik 2. Keselamatan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri (Hasibuan, 2017)	Likert

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

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

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

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

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

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

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		hal yang membuat seseorang ingin melakukan sesuatu atau menyelesaikan suatu pekerjaan. (Hasibuan, 2017)		
3	Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. (Mangkunegara, 2017)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan (Mangkunegara, 2017)	Likert
4	Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, dan aturan yang mengatur perilaku dan suasana kerja karyawan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi juga	1. Inovatif memperhitungkan risiko 2. Berorientasi pada hasil 3. Berorientasi	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		menjadi pembeda antara satu organisasi dengan yang lain. (Sulaksono, 2015)	pada semua kepentingan karyawan 4. Berorientasi detail pada tugas (Sulaksono, 2015)	

2.11 Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditarik beberapa hipotesis penelitian :

H1. Diduga pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PTPN

IV Regional III Kota Pekanbaru

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Oktaviani et al., 2024) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pandawa Maju Sakti Palembang. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 4,219 yang lebih besar daripada ttabel 1,993, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000.

H2. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Zaky, 2021) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur di Indonesia. Berdasarkan analisis dan temuan dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif mempengaruhi kinerja karyawan dalam industri manufaktur di Indonesia. Faktor-faktor seperti nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, perilaku, praktik manajemen sumber daya manusia,



kepemimpinan, dan adaptasi budaya semuanya berkontribusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

H3. Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Zahro & Irawanto, 2023) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan PT. Tri Asri Desindotama Tangerang Selatan. Hasil menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan persamaan regresi $Y = 7,895 + 0,839X_1$, serta nilai korelasi 0,854 yang menunjukkan hubungan kuat.

H4. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Syifani Nur Amalia & Salsabila, 2023) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indofood. Berdasarkan hasil penelitian dengan adanya pembagian beban kerja yang adil dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Karena, kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi operasional perusahaan. Maka Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indofood.

H5. Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru

Berdasarkan Penelitian sebelumnya oleh (Iswandi, 2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI KCP Cibubur Jakarta Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BNI KCP



Cibubur Jakarta Timur. Secara simultan variabel kepuasan kerja, kompensasi dan budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI KCP Cibubur Jakarta Timur.

H6. Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Mediasi Pada Karyawan PTPN IV Kota Pekanbaru

Berdasarkan Penelitian sebelumnya oleh (Sharfina et al., 2024) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BNI Kantor Cabang Utama Bekasi. Riset yang dilakukan menunjukkan bahwa, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H7. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Mediasi Pada Karyawan PTPN IV Kota Pekanbaru

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Iis & Yanita, 2021) yang berjudul Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dalam memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Bireun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memediasi secara positif dan tidak signifikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Bire.



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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di Kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru yang terletak di Jl. Rambutan No.43 Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28289.

3.2 Jenis dan Sumber data

Jenis dan sumber data pada penelitian ini terbagi 2 :

3.2.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2018) data primer merupakan sumber informasi yang diperoleh langsung dari pengumpul data. Proses pengumpulan data ini dilakukan secara khusus untuk memenuhi kebutuhan riset yang sedang dianalisis. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan PTPN IV Regional III yang berlokasi di Kota Pekanbaru.

3.2.1 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2018) pengumpulan data sekunder merujuk pada sumber data yang tidak diperoleh secara langsung oleh pengumpulnya. Contoh dari data sekunder ini mencakup informasi yang disampaikan melalui orang lain ataupun melalui dokumen. Data ini umumnya diperoleh dari berbagai sumber, seperti dokumen, buku, laporan, serta hasil penelitian ilmiah lainnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru.

3.3 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan 3 teknik, antara lain :



3.3.1 Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sugiyono (2018) Skala Likert digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Skala ini dirancang untuk mengukur sikap, kepercayaan, dan persepsi individu terhadap fenomena tertentu. Kuesioner ini, menggunakan skala Likert yang mencakup lima pilihan yaitu sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3.3.2 Wawancara

Menurut Sugiyono (2018), wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang digunakan ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti. Selain itu, wawancara juga cocok digunakan apabila peneliti ingin mengeksplorasi informasi yang lebih mendalam, terutama ketika jumlah respondennya terbatas. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan staf sub bagian pengembangan dan budaya dibagian SDM.

3.3.3 Dokumentasi

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

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari berbagai unsur objek penelitian, termasuk manusia, lembaga, institusi, tanaman, dan hewan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 197 orang yang bekerja di PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi Sugiyono (2018).



Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dengan rumus Slovin berdasarkan pada ketentuan Sugiyono (2018), sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Level error = 0,10

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

$$n = \frac{197}{1 + 197(0,10)^2}$$

$$n = \frac{197}{1 + 1,97}$$

$$n = \frac{197}{2,97} = 66$$

Dari hasil yang diperoleh diatas yaitu 66,32 merupakan bilangan berkoma, maka pada perhitungan yang menghasilkan bilangan berkoma sebaiknya dibulatkan kebilangan bulat terdekat. Sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 66 orang responden.

3.5 Teknik Pengambilan sampel

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



Dalam Sugiyono (2018) pengertian dari Proportionate Stratified Random Sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan menghitung jumlah sampel tiap bagian (Divisi) menggunakan rumus ini.

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

Keterangan :

ni : jumlah sampel tiap bagian (divisi)

Ni : jumlah populasi tiap bagian (divisi)

N : Total populasi keseluruhan bagian (divisi)

n : Total sampel menurut Slovin

3.6 Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data kuantitatif, yang merupakan data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung serta dinyatakan dalam bentuk angka. Menurut (Icam Sutisna, 2020) data kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada data yang bersifat objektif. Data ini berupa angka yang diperoleh dari penghitungan hasil dan analisis statistik, yang selanjutnya diteliti untuk menghasilkan kesimpulan. Data kuantitatif yang dikumpulkan data jumlah karyawan, kinerja karyawan, pelatihan dan budaya organisasi yang ada di PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru..

1. Analisa Strulctulral Elqulation Modelling (SEM)

SEM adalah metode statistik lanjutan dari Path Analysis yang memungkinkan analisis hubungan kausalitas antar variabel bebas dan variable terikat secara lebih lengkap. Metode ini tidak hanya mendeteksi hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel, tetapi juga menentukan kontribusi komponen pembentuk suatu konstruk. Dengan SEM, analisis hubungan kausal menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat. SEM menggabungkan aspek analisis faktor,



analisis jalur, dan regresi untuk membangun serta menguji model sebab akibat (Abdullah, 2015).

2. *Partial Least Square (PLS)*

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan metode Partial Least Square (PLS). PLS adalah metode analisis yang efisien. Salah satu keunggulan dari metode PLS adalah bahwa data tidak perlu berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS dapat digunakan untuk menganalisis adanya hubungan antara variabel laten. Sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan, penelitian ini menganalisis data menggunakan statistik inferensial. Statistik inferensial, yang juga dikenal sebagai statistik induktif atau statistik probabilitas, digunakan untuk menganalisis data sampel dan menerapkan hasilnya pada populasi. Selanjutnya, pengukuran dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS (Partial Least Square), dimulai dari pengujian hipotesis.

3. *Analisa Outer Model*

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan pengukuran tersebut praktis untuk digunakan sebagai alat ukur (valid dan reliabel). Ini merinci hubungan antara variabel laten dan indikator dalam analisis model ini. Beberapa indikasi dapat digunakan untuk menentukan analisis outer model:

a. *Convergent Validity*

Validitas konvergen dari model pengukuran dapat dievaluasi melalui korelasi antara skor indikator dan skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,5, atau jika semua nilai outer loading dari dimensi variabel menunjukkan nilai loading yang lebih besar dari 0,5 (M. Abdullah, 2015).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dapat dievaluasi dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih besar daripada korelasi dengan konstruk lainnya, maka konstruk tersebut memiliki

discriminant validity yang baik. Nilai AVE yang dianggap memadai adalah lebih dari 0,5 (M. Abdullah, 2015). Selain itu, discriminant validity juga dapat dinilai melalui cross loading factor, yaitu dengan memastikan nilai loading pada konstruk target lebih besar dibandingkan dengan nilai loading terhadap konstruk lainnya.

c. *Composite Reliability*

Pengukuran reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan menggunakan dua metode, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Namun, Cronbach's Alpha cenderung menghasilkan nilai yang lebih rendah (underestimate), sehingga lebih disarankan menggunakan Composite Reliability untuk menguji reliabilitas konstruk. Reliabilitas dianggap memadai jika nilai Composite Reliability mencapai atau melebihi 0,7 (M. Abdullah, 2015)

4. Analisis Inner Model

Inner model adalah model struktural, berdasarkan nilai koefisien jalur, melihat seberapa besar pengaruh antar variabel laten dengan perhitungan bootstrapping. Evaluasinya dilakukan dengan melihat kriteria nilai R-Square dan nilai signifikansi.

a. *R-Square (R2)*

Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Nilai *R-Square* sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing menunjukkan model yang kuat, moderat, dan lemah (Ghozali & Latan, 2015). Selanjutnya, kriteria penilaian model struktural (inner model) yang kedua adalah signifikansi. Nilai signifikansi diuji menggunakan nilai *t* (two-tailed) dengan ketentuan: *t*-value 1,65 (signifikansi 10%), 1,96 (signifikansi 5%), dan 2,58 (signifikansi 1%) (Ghozali & Latan, 2015).

b. *F-Square*

Pengujian *F-Square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh relatif variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) kriteria dalam perhitungan *F-Square* adalah sebagai berikut: 1. Nilai $f^2 \geq 0,35$ menunjukkan pengaruh yang besar antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. 2. Nilai $f^2 \geq 0,15$ menunjukkan pengaruh sedang atau moderat. 3. Nilai $f^2 \geq 0,02$ menunjukkan pengaruh kecil.



5. Uji Hipotesis

Untuk menentukan diterima atau tidaknya suatu hipotesis, diperlukan pengujian hipotesis menggunakan fungsi bootstrapping pada SmartPLS. Hipotesis diterima jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau p-value memenuhi kriteria yang ditetapkan. Kriteria yang digunakan sebagai acuan adalah sebagai berikut:

Hipotesis diterima jika t-hitung $> 1,96$ atau nilai signifikansi $< 0,05$.

Hipotesis ditolak jika t-hitung $< 1,96$ atau nilai signifikansi $> 0,05$.

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



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

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

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

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru

PT Perkebunan Nusantara IV pasca aksi restrukturisasi atau yang sering disebut PalmCo merupakan Subholding PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan portofolio komoditi utama kelapa sawit dan dibentuk melalui penggabungan PTPN V, VI dan XIII ke dalam PTPN IV sebagai entitas bertahan, serta pemisahan tidak murni PTPN III (Persero) ke dalam PTPN IV. Secara efektif tergabung pada tanggal 1 Desember 2023 sebagaimana tertuang di dalam Akta Penggabungan Nomor 01 tanggal 01 Desember 2023 yang dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn., Notaris di Jakarta Selatan dan telah mendapatkan bukti penerimaan pemberitahuan penggabungan Perseroan berdasarkan Surat Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-AH.01.03-0149887 tanggal 01 Desember 2023 perihal Penerimaan Pemberitahuan Penggabungan Perseroan PT Perkebunan Nusantara IV.

Adapun perubahan anggaran dasar Perseroan telah dinyatakan dalam Akta Nomor 02 tanggal 01 Desember 2023 yang dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn., Notaris di Jakarta Selatan dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Keputusan Nomor AHU-0074926.AH.01.02. Tahun 2023 tanggal 01 Desember 2023 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Perkebunan Nusantara IV serta pemberitahuannya telah diterima oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia



berdasarkan Surat Nomor AHU-AH.01.03-0149887 tanggal 01 Desember 2023 perihal Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Anggaran Dasar PT Perkebunan Nusantara IV dan Akta Nomor 08 tanggal 01 Desember 2023 yang dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn., Notaris di Jakarta Selatan dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia berdasarkan Keputusan Nomor AHU-0076469.AH.01.02. ahun 2023 tanggal 07 Desember 2023 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Perkebunan Nusantara IV.

Dari sisi komoditas, PalmCo mengelola areal kelapa sawit tertanam seluas 434.597 Ha sebagai komoditas terbesar. Selanjutnya berturut-turut karet seluas 46.534 Ha, teh 6.255 Ha dan Kopi 501 Ha. Untuk Pabrik Pengolahan, PalmCo mengolah bahan bakunya di fasilitas milik sendiri yang terdiri dari 54 Fasilitas Pabrik Kelapa Sawit, 12 Pabrik Karet, 4 Pabrik Teh. Adapun Unit kerja/usaha PalmCo tersebut tersebar di 8 provinsi, dengan jumlah karyawan berkisar 62,7 ribu orang. Bidang usaha PalmCo sebagaimana tertuang di dalam Anggaran Dasar meliputi agro bisnis, agro industri dan lain sebagainya.

Pengelolaan areal tanaman saat ini memasuki peralihan dari siklus tanaman pertama (Gen-1) menuju siklus tanaman kedua (Gen-2). Siklus pertama dimulai pada era tahun 1980-an melalui proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, IV dan V di Provinsi Riau. Peralihan dari Gen-1 menuju Gen-2 telah dimulai sejak tahun 2003 yang ditandai dengan replanting areal-areal tanaman usia tua/tua renta yang sudah menurun nilai ekonomis produksinya. Fase peralihan Gen-1 ke Gen-2 ini diperkirakan tuntas pada tahun 2017. Pada saat itulah,



seluruh tanaman Perusahaan merupakan tanaman Gen-2 yang diharapkan lebih produktif dibandingkan Gen-1, sebagai buah dari inovasi berlanjut di bidang budidaya tanaman.

4.2 Visi Misi PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru

4.2.1 Visi

Menjadi perusahaan produsen minyak kelapa sawit berkelanjutan terbesar di dunia, yang turut memastikan penghidupan bagi masyarakat dan menciptakan nilai bagi pemegang saham.

4.2.2 Misi

- Menjadi produsen minyak kelapa sawit terbesar di dunia dengan praktik operasional perkebunan terbaik yang berbasis digital dan industri hilir yang terintegrasi.
- Mendukung ketahanan pangan nasional, meningkatkan kesejahteraan petani plasma dan masyarakat lokal.
- Meningkatkan kapabilitas dan potensi karyawan melalui program pengembangan yang berkelanjutan.
- Memelihara lingkungan hidup dan sosial dengan mengimplentasikan praktik keberlanjutan.
- Menjunjung standar etika yang tinggi melalui implementasi dari tata kelola perusahaan yang baik.

4.3 Tujuan PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru

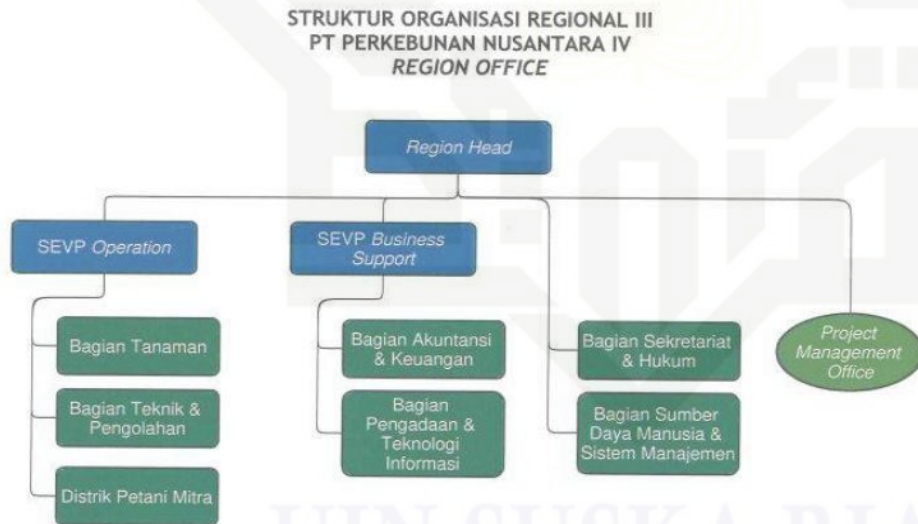
Tujuan perusahaan adalah turut melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan pengembangan nasional pada umumnya,



hususnya di sub sector pertanian dalam arti seluas-luasnya dengan tujuan memupuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat berazaskan:

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

4.4 Struktur Organisasi PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

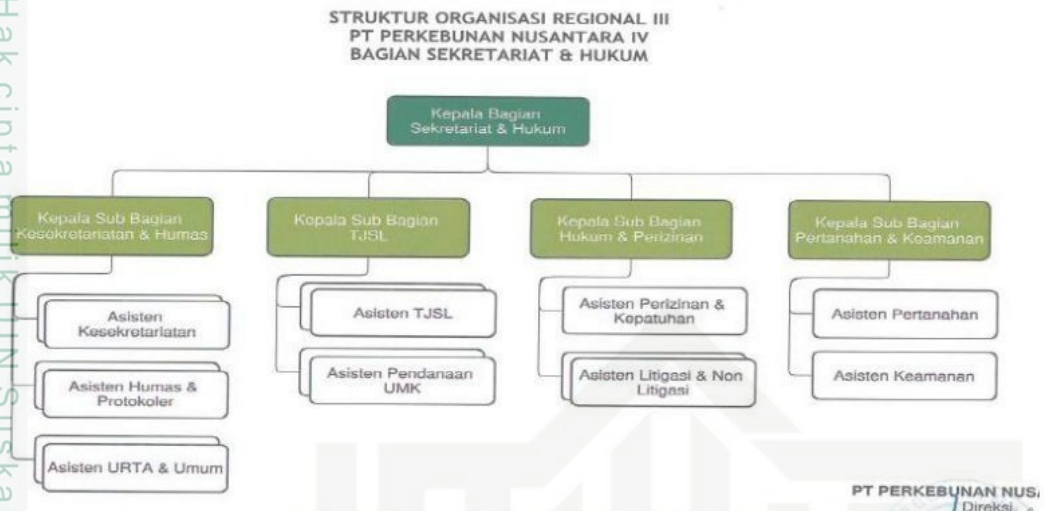
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau



4.5 Logo PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru



Gambar 4.1 Logo PTPN IV Regional III

- Bentuk Pohon, sebagai gambaran dari pohon, buah, atau apapun yang mendekati bentuk tumbuhan, digambarkan dengan tiga pelepah di atas, dua pelepah di bawah.
- Pelepah di atas adalah mengartikan unit Perkebunan antara lain perkebunan kelapa sawit.
- Dua Pelepah Dibawah mengartikan wadah, disini yaitu yang mengelola unit perkebunan di atasnya dalam hal ini yaitu PTPN IV.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. Jingga pada wadah dan bentukan tiga pelepah, adalah semangat membara untuk mempertahankan serta meningkatkan mutu produksi dalam merebut pasar dari para pesaing produk yang dipasarkan. Dengan tangan dingin serta keyakinan dan semangat kerja maka keberhasilan akan tercapai berkat Karunia dan Rahmat dari Tuhan Yang Maha Esa. Semua berasal dari satu titik, yaitu Sang Maha Pencipta maka kita patut untuk mensyukuri.
5. Warna jingga empat bidang lengkung terletak di bawah merupakan landasan yang menunjang ketiga unit di atasnya. Dibat secara masif dan kokoh membawa pesan kuat, lengkungan yang mengarah ke kiri dan ke kanan merupakan arah pengembangan/pemasaran, selain mempresentasikan industri hilir PTPN IV. Empat bidang lengkung menganalogikan angka empat dari PIPN, maka disebutlah PTPN IV.
6. Warna hijau secara keseluruhan, bentuk logo ini mengarah ke atas kalau diambil garis lurus menuju/memusat kesatu titik, yang berarti ketajaman fokus usaha dalam mencapai tujuan demi kesejahteraan bersama yang berlandaskan Ketuhanan Yang Maha Esa.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Mediasi Pada kantor PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru. Semakin pelatihan sering dilakukan maka kinerja akan dapat lebih meningkat. Pelatihan juga membantu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan lebih baik. Pelatihan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, yang semuanya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan membentuk nilai, norma, dan perilaku yang memengaruhi cara karyawan berinteraksi, bekerja, dan berkinerja. Budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas, sementara budaya yang negatif dapat menurunkan kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Pelatihan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru. Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karena memberikan pengetahuan dan keterampilan baru, meningkatkan rasa percaya diri, dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri. Hal ini membuat karyawan merasa lebih kompeten, termotivasi, dan lebih tertarik dalam pekerjaan mereka.
4. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Karyawan PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru. Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya dengan adanya budaya organisasi yang baik dan mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
5. Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru. Artinya Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan dan mencapai tujuan. Motivasi yang baik akan meningkatkan semangat dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga mereka bekerja lebih keras dan efisien untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.
6. Pelatihan Berpengaruh Positif dan tidak langsung terhadap kinerja dengan motivasi sebagai mediasi pada karyawan PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru. Motivasi dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak langsung



terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi.

7. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan tidak langsung terhadap kinerja dengan motivasi sebagai mediasi pada karyawan PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru. Motivasi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Penelitian ini ditemukan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh positif dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi.

6.2 Saran

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

1. Kepada PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru sebaiknya melakukan pelatihan secara flekibel guna meningkatkan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas tanggung jawabnya dengan baik. Selain itu sebaiknya untuk lebih menegaskan kepada karyawan untuk dapat mengikuti budaya organisasi yang ada di kantor PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru. Karena dengan adanya budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan agar lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi dibandingkan penelitian yang sebelumnya yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Acep, Samsudin, Budi Prabowo, Syifani Nur Amalia, R. S. S., & Salsabila, H. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Indofood. *Youth & Islamic Economic Journal*, 04(01), 35–45.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Baru: Zanafa Publishing.
- Alam, N., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Ayu, & Hikmah. (2023). Pengaruh pelatihan Kerja Pengembangan Karir Dan St. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(02), 119–133. <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/5868>
- Bisma Ayodha Kurniawan Putra, Syadzalina Bilqis, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Hubungan Bisma Ayodha Kurniawan Putra, Syadzalina Bilqis, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja perawat di RSUD Penembahan Senopati Bantul. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170. *an Kep. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170.
- Dwi Jatiningrum, C., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Kcp Surabaya Darmo Permai). / *Jurnal Manajemen*, 14(1), 56–71. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Gyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In *In Media* (pp. 1–284).
- Ghozali dan Latan. (2015). *Metodologi Penelitian Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* No Title.
- Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.460>



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

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

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

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

Hair, Jr., J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., Sarstedt, & Marko. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) [3 ed]. In *Sage Publishing* (Vol. 3, Issue 1).

Hairy Anshari, H.Masjaya, H. J. A. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. *Jurnal Ilmiah EKONOMIKA*, 13(2), 1–16. <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe/article/view/621>

Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Icam Sutisna. (2020). Statistika Penelitian. *Universitas Negeri Gorontalo*, 1–15. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62615506/TEKNIK_ANALISIS_DATA_PENELITIAN_KUANTITATIF20200331-52854-1ovrwlw-libre.pdf?1585939192=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTeknik_Analisis_Data_Penelitian_Kuantita.pdf&Expires=1697869543&Signat

Iis, E. Y., & Yanita, Y. (2021). Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 85–96. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v22i1.671>

Ika Murnia Putri, R Abdul Haris, T. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia KAI (Persero) Daop 9 Jember Stasiun Probolinggo*. 2(3), 431–440.

Ikaputri, T. D., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1488–1497. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3633>

Irfan, A., Jumaidah, & Alfian, Y. I. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan, Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Bppmpv-Kptk) Gowa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(1), 763–771. <https://stim-lpi.ac.id/jurnal/index.php/Jomel/article/view/182>

Iswandi, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI KCP Cibubur Jakarta Timur. *Jurnal Gici Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 14(1), 44–52. <https://doi.org/10.58890/jkb.v14i1.19>

Kerja, P. B., Kerja, P., Karyawan, K., Mojokerto, K., Abdi, I., Cahyani, D., & Amalia, R. (2024). *Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*. 1(12), 1204–1215.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Kusmiati, I., Yuliana, Arwin, Vincent, W., & Williny. (2021). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Bintang Anugrah Plafonindo Palembang. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 273-277sa.
- Lestari, S. P. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Melalui Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Makassar*.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Muslimin. (2023). *Buku Ajar Manajemen Risiko*. <https://repository.penerbiteureka.com/publications/563063/buku-ajar-manajemen-risiko>
- Nasional, U., & Modern, B. (2015). *Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(9), 31–38.
- Nugraheni, H. S., Prabawani, B., Bisnis, A., & Diponegoro, U. (2019). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9.
- Nurmansyah. (2018). *Pengantar MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Oktaviani, P. A., Afriyani, F., Veronica, M., & Karyawan, K. (2024). *Kinerja Karyawan Pada Pt Pandawa*. 5(2), 3758–3763.
- Perkasa, D. H., & Harahap, T. (2023). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mutiara Abadi Tangerang. *Mufakat : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 55–71.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Putri, A., Nazua, N., Erlangga, D., & Anugrah, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Garuda Indonesia Tbk. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(2), 134–152. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i2.1144>

- Ratnaningtyas, E. M., Wulandari, S., Nurani, P. A., & Puspitaningnala, D. R. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (PERSERODA) Kabupaten Purworejo. *Jurnal Economina*, 3(1), 116–122. <https://doi.org/10.55681/economina.v3i1.1153>
- Rosnida Br Sinaga, & Susi Handayani. (2024). Efek Mediasi Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6), 5379–5396. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2769>
- Schein, E. (1985). *Organizational Culture and Leadership*.
- Sedarmayanti. (2017). *MANAJMEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Septiani, N. R., Nurhidayah, & Novianto, A. S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Usaha Pabrik Kelapa Sawit Pinang Tinggi PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. *E-Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 12 No(01), 1662–1669.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, & Kusumawardhani, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015: Vol. CV.EUREKA*.
- Sharfina, I. A., Pembangunan, U., Veteran, N., Kerja, L., Karyawan, K., & Kerja, K. (2024). *KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT BANK NEGARA INDONESIA KANTOR CABANG UTAMA THE EFFECT OF TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE (CASE STUDY AT PT BANK NEG. 3(3), 67–79*.
- Siahaan, E., & Simatupang, E. M. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, 8(2), 1979–8164.
- Sofyanti, A. H., & Ananto, T. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK INDONESIA SYARIAH Tbk AREA JAKARTA THAMRIN. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains Dan Terapan*, 2(1), 47–55.
- Solikhah, M., & Dwi Putri Pramesti, G. N. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(10), 4099–4106. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i10.1212>



Sugiyono. (2018). *Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung.

Sulaksono. (2015). *BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA*.

Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>

Suwarno, T. ., Basuki, B., Harlie, M., & Mahfudz, E. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Banjarmasin. *AL-ULUM : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(1), 12–24. <https://doi.org/10.31602/alsh.v10i1.13732>

Waruwu, M. D., Lase, D., Zega, Y., & Halawa, O. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Efisiensi Penggunaan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) di Klinik Pratama Tabita Gunungsitoli. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 883–890.

Zahro, Y., & Irawanto, D. W. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(1), 205–213. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.1.18>

Zaky, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89–95. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://etheses.uinsgd.ac.id/67551/3/19_-MuhammadZaky-Ind%281%29.pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://etheses.uinsgd.ac.id/67551/3/19_-MuhammadZaky-Ind%281%29.pdf)

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



LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Yth. Saudara/i Responden

Perkenalkan saya Novi Fahriani Siregar, mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Mediasi Pada Kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak dalam mengisi kuisisioner ini dengan sejujur dan seobjektif mungkin. Setiap jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas kesedian Bapak/Ibu yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Peneliti,

Novi Fahriani Siregar

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



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

A. Identitas Responden

Isilah bagian ini dengan baik dan benar.

1. Nama atau Inisial :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia :
 - ☐ 20 -30 tahun
 - ☐ 31 – 40 tahun
 - ☐ 41 – 50 tahun
 - ☐ 51 – 60 tahun
4. Pendidikan terakhir : ☐ SMA/Sederajat ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2

B . PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah dengan seksama pernyataan berikut dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan memberi tanda (√) pada kolom yang mewakili pilihan Bapak/Ibu dengan petunjuk sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|--------------|
| a. Sangat Setuju (SS) | : bernilai 5 |
| b. Setuju (S) | : bernilai 4 |
| c. Netral (N) | : bernilai 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | : bernilai 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | : bernilai 1 |



KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sesuai atau melebihi target yang ditetapkan.					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi					
3	Saya dapat memprediksi dengan akurat berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas.					
4	Saya senantiasa memperhatikan waktu dalam bekerja dan bersedia bekerja lembur bila diperlukan					
5	Saya terbuka terhadap tantangan baru dan bersedia mencoba pendekatan yang belum pernah dilakukan sebelumnya					
6	Menurut saya, inisiatif pegawai sangat diperlukan menyelesaikan berbagai masalah dalam pekerjaan					
7	Saya mampu mengoperasikan alat, teknologi, atau sistem yang dibutuhkan dalam pekerjaan.					
8	Saya dapat mengembangkan konsep baru yang bermanfaat bagi tim atau organisasi.					
9	Saya tetap berusaha menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kendala atau kesulitan.					
10	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya secara efektif.					
11	Saya dapat menyampaikan informasi secara jelas dan mudah dipahami oleh rekan kerja.					
12	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja					

Hak Cipta dan Hak Moral of Sultan Syarif Kasim Riau

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

MOTIVASI (Z)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Organisasi menyediakan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik					
2	Saya mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar saya					
3	Tempat kerja saya memiliki prosedur keselamatan kerja yang jelas dan diterapkan.					
4	Rasa aman di tempat kerja membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.					
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan bawahan saya.					
6	Saya merasa dukungan sosial dari rekan kerja membantu saya mengatasi tekanan kerja.					
7	Organisasi memberikan penghargaan terhadap pencapaian individu maupun tim.					
8	Saya mendapatkan apresiasi yang layak ketika mencapai target kerja.					
9	Organisasi mendukung peningkatan kompetensi melalui pelatihan atau pendidikan.					

PELATIHAN (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Kualifikasi Instruktur sesuai untuk bidang pekerjaan saya					
2	Instruktur mampu menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami.					
3	Saya mengikuti seluruh sesi pelatihan dengan antusias dan konsisten.					
4	Saya aktif berpartisipasi dalam diskusi, tanya jawab, atau aktivitas pelatihan lainnya.					
5	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
6	Metode yang digunakan membantu saya menerapkan pengetahuan/keterampilan di tempat kerja.					
7	Metode yang digunakan membantu					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap melanggar sebagian atau seluruh karya tulis 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. Dianggap melanggar sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© 2019 UIN SUSKA RIAU

memudahkan saya memahami pelatihan					
Setelah mengikuti pelatihan, saya merasa lebih kompeten dalam bidang yang dibahas.					
Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keterampilan kerja peserta, sehingga dapat mencapai kinerja					

BUDAYA ORGANISASI (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam mengembangkan inovasi, organisasi mempertimbangkan potensi risiko secara matang.					
2	Pengambilan keputusan terhadap ide baru dilakukan secara hati-hati dengan mempertimbangkan dampaknya.					
3	Organisasi menekankan pentingnya pencapaian target dan hasil kerja yang terukur.					
4	Organisasi memberikan umpan balik berdasarkan hasil kerja karyawan.					
5	Organisasi menyediakan fasilitas atau program yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.					
6	Organisasi terbuka terhadap masukan dan aspirasi dari seluruh lapisan karyawan.					
7	Organisasi mendorong ketelitian dalam menyelesaikan setiap tugas.					
8	Karyawan dibiasakan untuk memeriksa kembali pekerjaannya sebelum diserahkan.					

UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN II

PELATIHAN (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
5	5	4	5	5	5	4	4	4
4	4	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5
1	2	2	3	3	2	2	2	2
4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4	5
3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	4	4	3	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	2	3	2	2	2	3
4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	4
3	3	3	4	3	3	3	3	2
4	4	5	4	4	5	4	4	4
3	3	3	2	3	3	2	3	3
5	4	5	5	5	4	5	5	5
3	3	3	2	2	3	2	2	3
3	3	3	2	2	2	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	2	3	3	3
4	5	4	4	4	5	5	5	4
4	5	4	3	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4	3	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	4	4	5	4	3
4	5	5	5	4	5	5	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	4	3
5	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	4	5	5
4	5	5	4	5	5	4	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	5
4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	3	3
5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5

BUDAYA ORGANISASI (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
3	4	4	3	5	3	4	5
5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	4	3	3
5	5	4	5	5	4	5	5
1	2	2	2	3	2	2	2
4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	4	5	5

5	5	5	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	5
4	3	4	3	4	3	3	3
5	5	4	3	4	4	4	4
4	5	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	2	3	3	3	3
5	5	4	4	5	5	4	5
3	2	2	3	2	2	1	2
4	5	4	4	5	4	4	5
5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	3	4	3	3	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	5
4	3	3	3	4	2	2	3
4	4	5	4	4	5	4	4
3	3	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5
3	3	3	4	3	3	3	2
4	4	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	5	5

5	5	4	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	3	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	4	5	5
3	4	3	3	4	4	3	3
5	4	4	2	3	3	3	3
4	4	5	5	4	4	4	4
3	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	4

KINERJA (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2
4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3
4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	3	4
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	3
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4

MOTIVASI (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9
4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	5	4	5	4	5	4	4
3	4	4	3	3	5	4	4	3
4	4	4	3	3	4	2	2	3
5	4	5	5	5	4	5	4	5
1	1	2	1	1	1	2	2	1
4	4	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5
3	3	3	2	3	3	3	2	2
4	4	5	5	5	5	5	5	4
4	3	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4
3	2	2	2	2	3	1	1	3
4	5	3	4	4	4	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5	5	5
4	4	3	4	4	3	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	3
4	5	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5
2	2	3	3	3	3	2	2	2
3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4	3

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

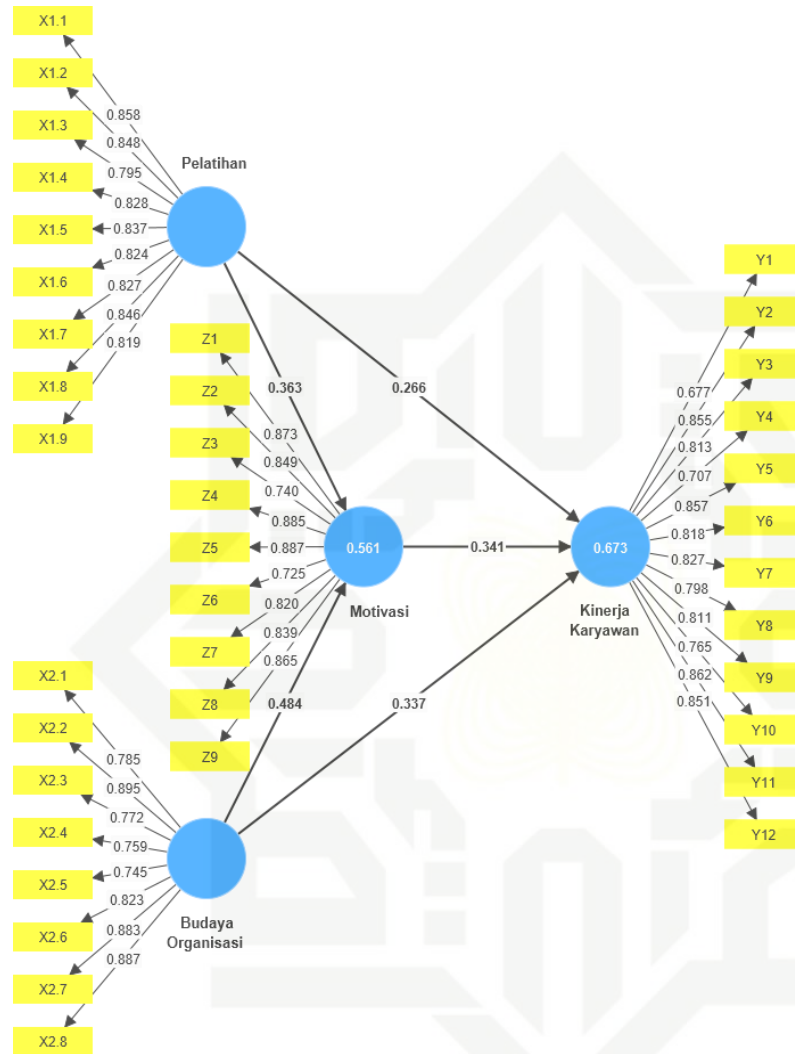
5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	5	4	3	4	4	5
3	4	5	4	5	3	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	5
4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	3	3	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5	4	4	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4

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.

LAMPIRAN III

Output PLS



R – Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,673	0,657
Motivasi	0,561	0,547

F – Square

	f-square
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,175
Budaya Organisasi -> Motivasi	0,369
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,156
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0,124
Pelatihan -> Motivasi	0,207

Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,337	0,340	0,096	3,512	0,000
Budaya Organisasi -> Motivasi	0,484	0,478	0,094	5,168	0,000
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,341	0,332	0,134	2,536	0,011
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0,266	0,268	0,114	2,340	0,019
Pelatihan -> Motivasi	0,363	0,359	0,097	3,736	0,000

Specific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya Organisasi -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,165	0,162	0,079	2,095	0,036
Pelatihan -> Motivasi -> Kinerja Kar	0,124	0,119	0,059	2,106	0,036

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

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

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

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

Total Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,502	0,502	0,080	6,289	0,000
Budaya Organisasi -> Motivasi	0,484	0,478	0,094	5,168	0,000
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,341	0,332	0,134	2,536	0,011
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0,390	0,387	0,093	4,185	0,000
Pelatihan -> Motivasi	0,363	0,359	0,097	3,736	0,000

Outer Loadings

	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	Motivasi	Pelatihan
X1.1				0,858
X1.2				0,848
X1.3				0,795
X1.4				0,828
X1.5				0,837
X1.6				0,824
X1.7				0,827
X1.8				0,846
X1.9				0,819
X2.1	0,785			
X2.2	0,895			
X2.3	0,772			
X2.4	0,759			
X2.5	0,745			
X2.6	0,823			
X2.7	0,883			
X2.8	0,887			
Y1		0,677		
Y10		0,765		
Y11		0,862		
Y12		0,851		
Y2		0,855		
Y3		0,813		
Y4		0,707		
Y5		0,857		
Y6		0,818		

Y7	0,827		
Y8	0,798		
Y9	0,811		
Z1		0,873	
Z2		0,849	
Z3		0,740	
Z4		0,885	
Z5		0,887	
Z6		0,725	
Z7		0,820	
Z8		0,839	
Z9		0,865	

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,930	0,936	0,943	0,674
Kinerja Karyawan	0,950	0,954	0,957	0,649
Motivasi	0,944	0,947	0,953	0,695
Pelatihan	0,944	0,948	0,953	0,691

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

DOKUMENTASI



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

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

: B- 2750/Un.04/F.VII/PP.00.9/05/2025
: Biasa
: -
: Mohon Izin Riset

06 Mei 2025

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

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

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

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

Di Pimpian PT. Perkebunan Nusantara IV
Regional III Kota Pekanbaru
Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru, Riau 28294

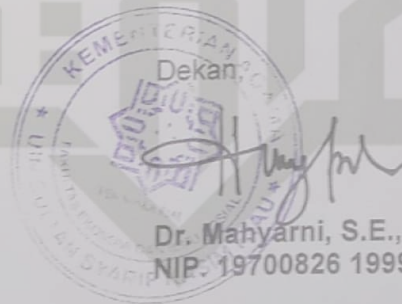
Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Novi Fahriani Siregar
NIM. : 12170121071
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bertujuan melakukan Riset di tempat Bapak/Ibu dengan judul: " Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Mediasi pada Karyawan PTPN IV Regional III Kota Pekanbaru ". Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Riset dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.



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

UIN SUSKA RIAU



Pekanbaru, 03 Juli 2025

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan pengkajian.
- Pengutipan tidak boleh untuk kepentingan komersial.

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

3.SDM/X-981/XII/2025

Adalah

Penelitian UIN SUSKA RIAU

Keputusan: Penelitian UIN SUSKA RIAU

Tempat

Menyab Surat Saudara No B-2750/Un 04/F VII/PP 00 9/05/2025 tanggal 06 Mei 2025 perihal Surat tersebut diatas, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

Had, prinsipnya Manajemen PTPN IV Regional III menyetujui Mahasiswa tersebut untuk melakukan Penelitian di PTPN IV Regional III .

Sehubungan dengan rujukan tersebut , dengan ini disampaikan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, bahwa telah selesai melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Mediasi pada Kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru” guna menyelesaikan pendidikan Program Studi Manajemen atas nama mahasiswa dibawah ini :

Nama : Novi Fahriani Siregar

Nim : 12170121071

Jenjang Program Studi : S1 / Manajemen

Dengan ini disampaikan dan terima kasih atas perhatian yang diberikan.

PTPN IV REGIONAL III

Bagian SDM dan Sistem Manajemen



Tembusan :

- Bagian SDM dan SM
- Arsip

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Skripsi ini ditulis oleh Novi Fahriani Siregar, lahir di Sumber Sari, 13 November 2002. Penulis merupakan anak kedua dari pasangan Bapak M. Ali Maringan Siregar dan Ibu Risma Lubis. Penulis berasal dari Desa Sumber Sari, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Pendidikan penulis dimulai dari SD Negeri 030 Sumber Sari. Kemudian melanjutkan Pendidikan di Pondok Pesantren Daarun Nahdhah Thawalib Bangkinang. Pada tahun 2021 penulis baru melanjutkan Pendidikan dengan memilih Program Studi S1 Manajemen konsentrasi manajemen sumber daya manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2024 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PTPN IV Regional III dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pangkalan Makmur, Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak, Provinsi Riau.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensif* pada hari selasa tanggal 24 Juni 2025 dengan judul skripsi “ Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Mediasi Pada Kantor Regional III PTPN IV Kota Pekanbaru” dan telah dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Manajemen (S.M).