



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU**

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



UIN SUSKA RIAU

OLEH

**IDOLA PUTRI**

NIM. 12170124586

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**1446 H / 2025**



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.

salah.

m Riau

# LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : IDOLA PUTRI  
NIM : 12170124586  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU

DISETUJUI OLEH,  
DOSEN PEMBIMBING

Henni Indrayani, S.E., M.M  
NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI,

DEKAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU  
SOSIAL



Dr. Desfil Mar'at, S.E., M.M., Ak.  
NIP. 1942 200604 2 002

KETUA PROGRAM STUDI  
S1 MANAJEMEN

Susnaningsih Mar'at, S.E., M.M., Ph.D  
NIP. 19730909 200604 2 001



## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Idola Putri  
 NIM : 12170124586  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru  
 Tanggal Ujian : 11 September 2025

### TIM PENGUJI

Ketua  
 Dr. Mulia Sosiady, S.E.,M.Ak.  
 NIP. 19761217 200901 1 014

Sekretaris  
 Ilham Chanra Putra, S.E.,M.M.  
 NIP. 19890329 201903 1 008

Penguji 1  
 Dr. Putriana, S.E.,M.M.  
 NIP. 19691120 200701 2 023

Penguji 2  
 Hj. Qomariah Lahamid, S.E.,M.Si.  
 NIP. 19750704 200710 2 001

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



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Idola Putri  
NIM : 12170124586  
Tempat/Tgl. Lahir : Binamang, 01 Agustus 2003  
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Prodi : SI Manajemen  
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:  
Pengaruh Pelatihan dan Familiaritas kerja terhadap Kinerja Karyawan  
basian Produksi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening  
Pada PT. Mitra Beton Mandiri 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. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 29 Agustus 2021  
Saya membuat pernyataan



NIM : 12170124586

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## ABSTRAK

### **PENGARUH PELATIHAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU**

**IDOLA PUTRI**  
**12170124586**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 56 responden yang dianalisis menggunakan alat bantu Smart-PLS 4. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder dengan teknik sampling yang digunakan ialah sampling jenuh (sensus). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, pelatihan dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, pelatihan dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Nilai *R-Square* sebesar 0,987 atau 98,7% yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, fasilitas kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, sedangkan 1,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Kata kunci : pelatihan, fasilitas kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF TRAINING AND WORK FACILITIES ON THE PERFORMANCE OF PRODUCTION DEPARTMENT EMPLOYEES WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU**

**IDOLA PUTRI**  
**12170124586**

*This study aims to analyze the effect of training and work facilities on the performance of production employees with job satisfaction as an intervening variable at PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. This type of research is quantitative research with a sample of 56 respondents analyzed using Smart-PLS 4. The data sources used in this study are primary data and secondary data with the sampling technique used is saturated sampling (census). The results of the study indicate that training and work facilities have a positive and significant effect on the performance of production employees at PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, training and work facilities have a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of production employees at PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, training and work facilities have a positive and significant effect on the performance of production employees through job satisfaction at PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. The R-Square value of 0.987 or 98.7% that occurs in employee performance can be explained by the variables of training, work facilities and job satisfaction as intervening variables, while the remaining 1.3% is explained by other variables outside those studied.*

**Keywords :** *training, work facilities, employee performance, job satisfaction*

UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## KATA PENGANTAR



### Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin dan puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening* pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru”. Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian Munaqasyah Guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Tiada ungkapan yang lebih tepat selain rasa syukur dan terima kasih yang terus dari lubuk hati penulis. Ucapan terima kasih yang tiada terhingga penulis persembahkan kepada ibu tercinta, **MUSNIATI**. Teruntuk ibu yang sujudnya selalu menjadi doa untuk kesuksesan anak-anaknya. Meskipun ragamu sering sakit tapi doamu selalu menembus langit. Ketulusan dan kasih sayangmu adalah anugerah terindah dalam kehidupan penulis. Tanpa doa-doa yang tak pernah putus, serta dukungan dan keyakinan yang selalu menguatkan, penulis tak akan mampu melangkah sejauh ini. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada ayah tercinta, **HENDRI**. Terima kasih atas setiap tetes keringat dan usaha





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

kekas yang engkau curahkan demi memberikan nafkah agar anakmu bisa sampai ke tahap ini. Terima kasih karena telah memberikan kehidupan yang layak dan memperjuangkan semua kebutuhan anak-anakmu. Atas segala dukungan, doa dan semangat yang tak henti-hentinya, karya ini penulis persembahkan untuk Ayah dan Ibu tercinta, sebagai wujud cinta dan terima kasih yang tak terhingga. Terima kasih telah mengusahakan apapun untuk penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kebahagiaan, kesehatan dan perlindungan kepada Ayah dan Ibu. Selanjutnya penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.SI, Ak, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Desrir Miftah, SE, MM, Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Nurlasera, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Khairil Henry, SE, M.Si, Ak, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Susnaningsih Mu'at, SE, MM, Ph. D selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

Ibu Fitri Hidayati, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah membantu penulis dalam menyusun penulisan skripsi ini dan selalu memberikan nasehat, motivasi, dan bimbingan dalam penyempurnaan penulisan Skripsi ini.

Ibu Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si selaku penasehat Akademis yang sangat menginspirasi serta memotivasi penulis dalam penulisan skripsi ini.

10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis.

11. 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.

12. Pimpinan dan seluruh karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan untuk penelitian serta memberikan informasi yang dibutuhkan penulis untuk penyusunan skripsi ini.

13. Untuk adikku tersayang, Aqila Putri dan Muhammad Shaqiel Alfa Rizqi, terima kasih atas tawa dan keceriaan yang selalu menemani perjalanan penulis. Teruslah belajar dengan giat dan kejar cita-cita kalian setinggi mungkin. Jangan pernah menyerah dan teruslah berjuang. Ingatlah bahwa ketekunan serta semangat yang tak pernah pudar akan membawa kalian menuju kesuksesan. Ada Ayah dan Ibu yang selalu mendukung kita dengan penuh kasih sayang,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

memberikan perhatian dan pengorbanan yang tak terhingga.

14. Kepada keluarga besar Alm. Fauzi Bin Syarif, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan moral dan nasihat yang diberikan. Kebersamaan bersama kalian sangat berarti bagi penulis dan membuat perjalanan ini terasa lebih mudah.

15. Teruntuk diri sendiri, Idola Putri. Terima kasih telah menyelesaikan apa yang sudah kamu mulai dan bertahan sejauh ini melewati segala rintangan dari masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi. Untuk semua luka yang tersembunyi di balik senyuman, untuk air mata yang jatuh tanpa suara dan untuk semangat yang tetap dijaga meski sering runtuh. Di atas segala keraguan yang ada dalam dirimu, Dola, kamu berhasil sampai ke titik ini. *Proud of you.*

16. Kepada Farhan Kasyani, penulis mengucapkan terima kasih karena telah menjadi salah satu orang yang selalu ada dan menemani penulis selama masa perkuliahan hingga tahap penyusunan skripsi. Terima kasih untuk setiap kesabaran dalam menghadapi penulis serta kontribusi yang telah diberikan, baik dalam hal tenaga, materi, semangat maupun waktu. Terima kasih telah menjadi bagian menyenangkan dalam perjalanan perkuliahan penulis.

17. E Manajemen 21, terima kasih telah kebersamai penulis dari awal perkuliahan hingga penyusunan skripsi. Kalian telah menjadi keluarga kedua bagi penulis dan bersama-sama kita telah melewati setiap rintangan, baik dalam suka maupun duka. Terima kasih atas segala bantuan yang diberikan dari awal perkuliahan hingga penyusunan skripsi.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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.

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Pekanbaru, 01 Agustus 2025

**IDOLA PUTRI**  
**NIM. 12170124586**

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.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	16
1.3 Tujuan Penelitian.....	17
1.4 Manfaat penelitian.....	17
1.5 Sistematika Penulisan.....	18
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>20</b>
2.1 Manajemen .....	20
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	20
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen .....	20
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
2.3 Kinerja .....	25





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

2.3.1 Pengertian Kinerja .....	25
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	26
2.3.3 Indikator Kinerja .....	29
2.4 Kepuasan Kerja .....	31
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	31
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	32
2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	34
2.5 Pelatihan .....	35
2.5.1 Pengertian Pelatihan .....	35
2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan .....	36
2.5.3 Komponen Pelatihan .....	37
2.5.4 Manfaat Pelatihan .....	38
2.5.5 Tujuan Pelatihan .....	39
2.5.6 Teknik Pelatihan .....	42
2.6 Fasilitas Kerja .....	44
2.6.1 Pengertian Fasilitas Kerja .....	44
2.6.2 Fungsi Fasilitas Kerja .....	45
2.6.3 Indikator Fasilitas Kerja .....	45
2.7 Pandangan Islam .....	46
2.7.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja .....	46
2.7.2 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja .....	47
2.7.3 Pandangan Islam Terhadap Pelatihan .....	47
2.7.4 Pandangan Islam Terhadap Fasilitas Kerja .....	48



**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**

**BAB III METODE PENELITIAN**

2.8 Penelitian Terdahulu.....	49
2.9 Pengaruh Antar Variabel .....	55
2.9.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja .....	55
2.9.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja .....	55
2.9.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja.....	56
2.9.4 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	56
2.9.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	56
2.9.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja .....	57
2.9.7 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	57
2.10 Kerangka Pemikiran .....	57
2.11 Hipotesis.....	58
2.12 Konsep Operasional Variabel.....	61
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>64</b>
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	64
3.2 Jenis Dan Sumber Data .....	64
3.2.1 Data Primer .....	64
3.2.2 Data Sekunder.....	64
3.3 Populasi Dan Sampel.....	64
3.3.1 Populasi.....	65
3.3.2 Sampel .....	65
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	65
3.4.1 Wawancara.....	66
3.4.2 Kuesioner .....	66



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.5 Metode Analisis Data .....	67
3.5.1 Uji Kualitas Data .....	68
3.5.2 Analisis <i>Outer Model</i> .....	69
3.5.3 Analisis <i>Inner Model</i> .....	71
3.5.4 Pengujian Hipotesis .....	72
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>74</b>
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	74
4.2 Visi, Misi Dan Moto PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru .....	75
4.2.1 Visi .....	75
4.2.2 Misi .....	76
4.2.3 Moto .....	76
4.4 Tugas Dan Wewenang .....	77
4.4.1 Direktur .....	77
4.4.2 Staff Direksi .....	78
4.4.3 Bagian Keuangan/Akuntansi .....	78
4.4.4 Bagian Niaga .....	80
4.4.5 Bagian Produksi .....	81
4.5 Aktivitas Perusahaan .....	84
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>85</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	85
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	85
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	85
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	86



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	87
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	87
5.2.1 Pelatihan (X1) .....	87
5.2.2 Fasilitas Kerja (X2).....	90
5.2.3 Kepuasan Kerja (Z).....	92
5.2.3 Kinerja Karyawan (Y) .....	95
5.3 Analisis Data .....	97
5.3.1 Pengujian Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	98
5.3.2 Pengujian Model Structural ( <i>Inner Model</i> ).....	109
5.3.3 Uji Hipotesis .....	112
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>127</b>
6.1 Kesimpulan.....	127
6.2 Saran .....	129
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>130</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>136</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Data Jumlah karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2020-2024 .....	4
Tabel 1.2 : Data Target Dan Realisasi Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2020-2024 .....	6
Tabel 1.3 : Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2020-2024.....	7
Tabel 1.4 : Data Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2020-2024 .....	8
Tabel 1.5 : Data Keluar-Masuk ( <i>Turnover</i> ) Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2020-2024.....	10
Tabel 1.6 : Data Pelatihan Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2020-2024 .....	12
Tabel 1.7 : Data Fasilitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2020-2024 .....	14
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu .....	49
Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel .....	62
Tabel 3.1 : Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru	65
Tabel 3.2 : Skala Likert .....	67
Tabel 5.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	85
Tabel 5.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	86
Tabel 5.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	86
Tabel 5.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	87
Tabel 5.5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pelatihan (X1).....	88
Tabel 5.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Fasilitas Kerja (X2) .....	90
Tabel 5.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z) .....	92
Tabel 5.8 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	95
Tabel 5.9 : Nilai <i>Outer Loading</i> .....	100
Tabel 5.10 : Nilai <i>Outer Loading</i> Setelah Respesifikasi.....	103
Tabel 5.11 : <i>Cross Loading</i> .....	106
Tabel 5.12 : <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	108



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

Tabel 5.13 : <i>Cronbach Alpha &amp; Composite Reliability</i> .....	109
Tabel 5.14 : <i>R-Square</i> .....	111
Tabel 5.15 : <i>F-Square</i> .....	111
Tabel 5.16 : <i>Q-Square</i> .....	112
Tabel 5.17 : Hasil Uji Hipotesis .....	113



UIN SUSKA RIAU

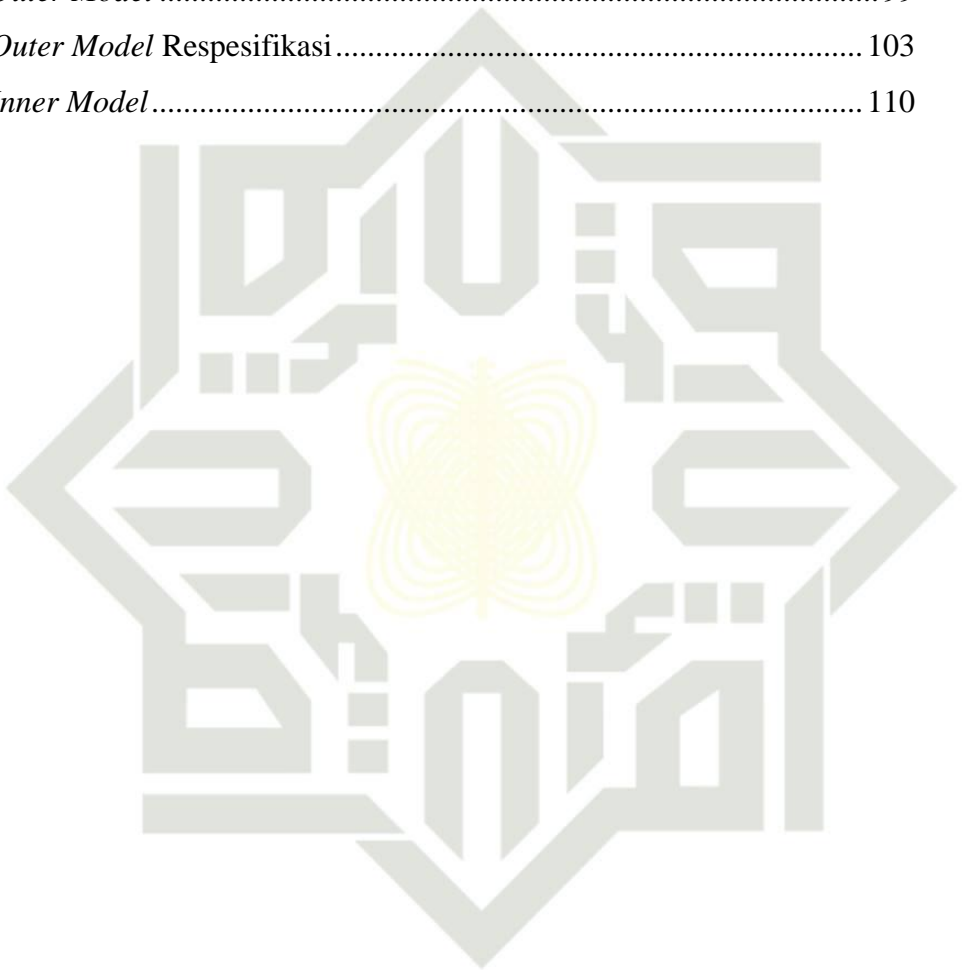


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran.....	58
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Perusahaan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru .	77
Gambar 5.1 : Diagram jalur yang telah dirancang .....	98
Gambar 5.2 : <i>Outer Model</i> .....	99
Gambar 5.3 : <i>Outer Model</i> Respesifikasi.....	103
Gambar 5.4 : <i>Inner Model</i> .....	110



UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	136
Lampiran 2. Tabulasi Responden.....	142
Lampiran 3. Hasil SmartPLS .....	149



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.





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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang Penelitian

Di tengah era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin sengit, sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen yang sangat penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi serta efektif dalam mengelola dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia mereka untuk memperoleh karyawan yang berkualitas. Dalam organisasi perusahaan, sumber daya manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi dan berperan penting bagi setiap individu dan kelompok. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

*Human Resources* atau Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Menurut Kasmir (2016) manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas pengelolaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, manajemen karier, keselamatan dan



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

kesehatan kerja, pemeliharaan hubungan industrial serta pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk mencapai sasaran perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan.

Sumber daya manusia perlu dikelola secara efisien agar setiap karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja yang lebih baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan pencapaian hasil dan perilaku kerja yang telah diperoleh dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi sangat penting agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada banyak faktor yang perlu diperhatikan, namun dalam penelitian ini hanya difokuskan pada variabel kepuasan kerja, pelatihan serta fasilitas kerja.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting. Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Jika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas akan pekerjaannya maka akan muncul sikap yang buruk dalam lingkup pekerjaannya



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

seperti kurangnya rasa ketertarikan pada pekerjaannya, mencari pekerjaan lain, dan menurunnya kinerja karyawan serta keluhan lainnya.

Pada umumnya setiap organisasi yang ingin mencapai tujuannya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor yang dapat diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan dianggap sebagai hal yang umum dilakukan dalam suatu organisasi. Pelatihan yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya pelatihan dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Firmansyah & Aima (2020) bahwa pelatihan mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat, Tbk Wilayah AreM2.

Selain pelatihan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah fasilitas kerja. Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anam & Rahardja (2017) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). Hal ini menunjukkan semakin baik fasilitas kerja pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah akan meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya peningkatan fasilitas pada kantor, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Namun penelitian yang





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

diakukan oleh Shinta et al (2023) menyatakan bahwa fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial untuk mempengaruhi kinerja karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Mitra Beton Mandiri yang bertempat di Jalan Melur, Kelurahan Sidomulyo Barat, Kota Pekanbaru dan *Batching Plant* (pabrik) di Jalan Raya Pekanbaru, Kecamatan Bangkinang, Desa Rimbo Panjang, Kabupaten Kampar. PT. Mitra Beton Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi beton siap pakai (*ready-mix concrete*). PT. Mitra Beton Mandiri telah berpartisipasi dalam berbagai proyek konstruksi besar, termasuk pembangunan gedung auditorium Universitas Riau, Sport Center dan SMU Pintar di Kuantan Singingi, serta Terminal Penumpang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Sebagaimana misi perusahaan yang ingin menjadi Salah satu perusahaan yang dapat menunjang pembangunan, sehingga dapat mendukung kemajuan infrastruktur dan perekonomian daerah, serta meningkatkan nilai perusahaan bagi *stakeholder*, bertumbuh dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Berikut adalah jumlah karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

**Tabel 1.1 : Data Jumlah karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2020-2024**

No	Tahun	Jumlah (karyawan)
1.	2020	53
2.	2021	56
3.	2022	60
4.	2023	58
5.	2024	56





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

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

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

Sumber : PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, 2025

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2023 dan 2024 jumlah karyawan mengalami pengurangan, masing-masing berkurang 2 orang sehingga jumlah karyawan di tahun 2024 menjadi 56 orang. Berdasarkan wawancara yang diperoleh penulis dengan HSE PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru pada tanggal 20 februari 2025 beliau mengatakan bahwa terjadi pengurangan karyawan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru disebabkan karena kurangnya profesionalitas karyawan dalam bekerja.

Dalam wawancara yang dilakukan penulis dijelaskan bahwa pengurangan karyawan ini disebabkan oleh kurangnya keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya mengutamakan jumlah tenaga kerja, tetapi juga kualitas yang diharapkan dari setiap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan berupaya untuk meningkatkan standar kerja di kalangan karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas dimasa depan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru mengalami penurunan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini terlihat dari ketidaksesuaian antara pencapaian target dan hasil produksi *ready mix concrete* yang diharapkan oleh perusahaan. Jika masalah ini tidak ditangani dengan tepat dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Berikut adalah data mengenai target dan realisasi produksi *ready mix concrete* PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru dalam lima tahun terakhir.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Tabel 1.2 : Data Target Dan Realisasi Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2020-2024**

Tahun	Jumlah target produksi <i>ready mix concrete</i> (M <sup>3</sup> )	Jumlah realisasi produksi <i>ready mix concrete</i> (M <sup>3</sup> )	Persentase pencapaian (%)
2020	48.950,6	44.784,2	91,48%
2021	50.100,5	35.768,4	71,39%
2022	51.100,3	48.889,4	95,67%
2023	51.900,5	41.520,4	80,00%
2024	52.550,3	44.600,0	85,70%

Sumber : PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, 2025

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir target produksi *ready mix concrete* PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru terus mengalami peningkatan. Namun tingkat realisasi menunjukkan ketidaksesuaian dengan target yang telah ditetapkan, terlihat dari persentase pencapaian yang tidak pernah mencapai 100%. Pada tahun 2020, realisasinya mencapai 91,48%, namun turun menjadi 71,39% pada tahun 2021. Tahun 2022 menunjukkan perbaikan dengan pencapaian 95,67%, namun pada tahun 2023 kembali menurun menjadi 80,00%. Meskipun tahun 2024 menunjukkan peningkatan realisasi menjadi 44.600,0 M<sup>3</sup> dengan persentase pencapaian 85,70%, hasil ini masih di bawah harapan. Data ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi kinerja karyawan dan proses operasional untuk mencapai target yang lebih baik di masa mendatang.

Penilaian kinerja karyawan mencakup prestasi kerja, kualitas kerja, tingkat keaktifan, absensi dan komitmen dari karyawan. Berikut hasil penilaian kinerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru dalam lima tahun terakhir.



Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

**Tabel 1.3 : Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2020-2024**

Tahun	Jumlah karyawan	Baik		Cukup		Buruk	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
2020	53	32	60,3%	15	28,3%	6	11%
2021	56	34	60,7%	17	30,3%	5	8,9%
2022	60	35	58,3%	20	33%	5	8,3%
2023	58	36	62,0%	16	27,5%	6	10,3%
2024	56	36	64,2%	15	26,7%	5	8,9%
Rata-rata			61,1%		29,16%		9,48%

Sumber : PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, 2025

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru selama lima tahun. PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru menetapkan rentang angka untuk kriteria ini. Karyawan dinyatakan “Baik” jika mampu memenuhi penilaian kinerja yang ditetapkan. Kriteria “Cukup” diberikan kepada karyawan yang tidak memenuhi salah satu aspek penilaian dan kriteria “Buruk” diberikan kepada karyawan yang tidak memenuhi aspek penilaian yang ditetapkan perusahaan. Meskipun sebagian besar karyawan telah menunjukkan kinerja yang baik, masih terdapat 38,64% karyawan dalam kategori cukup dan buruk yang menandakan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang diperoleh penulis dengan karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru pada tanggal 18 Juni 2025 beliau mengatakan bahwa karyawan dengan penilaian cukup dan buruk belum sepenuhnya mencapai standar penilaian yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal prestasi kerja, beberapa karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan.





**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.

Contohnya, jika target produksi mingguan adalah 100 unit sering kali hanya berhasil menghasilkan antara 70 sampai 80 unit. Selain itu, kualitas kerja juga menjadi permasalahan, terutama dalam produksi *ready mix concrete*. Pencampuran semen, agregat dan air seringkali tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Akibatnya, ketika digunakan untuk pengecoran jalan seperti di kompleks perumahan, muncul berbagai permasalahan seperti permukaan jalan yang tidak rata, cepat retak bahkan kerusakan yang lebih parah.

**Tabel 1.4 : Data Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2020-2024**

Tahun	Realisasi produksi (M <sup>3</sup> )	Jumlah karyawan	Produktivitas (M <sup>3</sup> /karyawan)
2020	44.784,2	53	844,80
2021	35.768,4	56	638,73
2022	48.889,4	60	814,82
2023	41.520,4	58	715,69
2024	44.600,0	56	796,43

Sumber : PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, 2025

Pada tabel 1.4 produktivitas karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru menunjukkan hasil realisasi produksi dari tahun 2020 hingga 2024, yang berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan sebelumnya. Produktivitas karyawan diukur dalam M<sup>3</sup> per karyawan, dan hasilnya mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi target produksi yang ditetapkan. Pada tahun 2020 menghasilkan produktivitas sebesar 844,80 M<sup>3</sup> per karyawan. Namun, pada tahun 2021 produktivitas menjadi 638,73 M<sup>3</sup> per karyawan. Penurunan ini sejalan dengan hasil penilaian kinerja, di mana karyawan menunjukkan persentase penilaian yang cukup rendah. Tahun 2022 produktivitas meningkat mencapai 814,82 M<sup>3</sup> per





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

karyawan, sesuai dengan peningkatan penilaian kinerja yang mencatat 61,1% karyawan mendapatkan penilaian baik. Tahun 2023 produktivitas kembali menurun menjadi 715,69 M<sup>3</sup> per karyawan dan tahun 2024 produktivitas sedikit meningkat menjadi 796,43 M<sup>3</sup> per karyawan. Meskipun ada kemajuan, produktivitas karyawan masih menunjukkan fluktuasi yang mencerminkan tantangan dalam memenuhi target yang ada. Secara keseluruhan, data produktivitas ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan mendapatkan penilaian baik, masih ada kesenjangan dalam pencapaian target produksi yang harus diatasi. Hal ini menegaskan pentingnya evaluasi kinerja karyawan dan peningkatan proses operasional untuk mencapai hasil yang lebih konsisten dan memuaskan di masa mendatang.

Faktor kepuasan dalam bekerja juga menjadi permasalahan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Sinambela (2016) kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Octavianti & Hamni (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inkabiz Indonesia. Namun penelitian yang dilakukan oleh Fauziek & Yuliar (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Hal ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan tidak mementingkan kepuasan melainkan lebih mengutamakan hasil kerja karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja berhubungan dengan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dimensi seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Dimensi kepuasan kerja memiliki ukuran relatif sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. *Turnover* sebagai dimensi yang paling akurat untuk merefleksikan apakah kepuasan kerja di suatu perusahaan tinggi atau rendah, kemudian diikuti oleh tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi pada tingkat terakhir. Berikut tingkat *turnover* karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru :

**Tabel 1.5 : Data Keluar-Masuk (*Turnover*) Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2020-2024**

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan		Jumlah karyawan akhir tahun	Tingkat <i>Turnover</i> (%)
		Masuk	keluar		
2020	53	5	2	56	3,6%
2021	56	6	2	60	3,4%
2022	60	3	5	58	8,4%
2023	58	2	4	56	7,0%
2024	56	2	2	56	3,5%

Sumber : PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, 2025

Dari tabel 1.5 dapat dilihat tingkat *turnover* karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru meningkat dalam dua tahun terakhir. Pada tahun 2022, tingkat *turnover* mencapai 8,4% dengan 5 orang karyawan yang keluar. Kemudian pada tahun 2023, tingkat *turnover* mengalami sedikit penurunan menjadi 7,0% dengan 4 orang karyawan yang keluar dari perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang diperoleh penulis dengan Administrasi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru pada tanggal 4 Maret 2025 beliau mengatakan bahwa alasan karyawan keluar disebabkan oleh keinginannya sendiri. Mereka merasa bahwa



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pekerjaan yang dijalannya tidak sesuai dengan minat, bakat serta harapan yang mereka inginkan. Ketidaksukaan dan kurangnya rasa cinta terhadap pekerjaan tersebut membuat mereka kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas sehingga pada akhirnya mereka memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Pelatihan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Randal S. Schuler dalam Sinambela (2016) mengatakan bahwa secara umum pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran pada pegawai tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutholib (2019) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota. Artinya semakin tinggi tingkat pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah tingkat pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota akan semakin rendah pula. Namun penelitian yang dilakukan oleh Masnun et al (2022) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Tae Hang Indonesia. Peningkatan nilai pelatihan ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Pelatihan selalu dibutuhkan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama.

Untuk karyawan baru wajib diberi pelatihan agar bisa memahami tugas sesuai dengan jabatan, sedangkan untuk karyawan lama perlu mengikuti pelatihan untuk mempersiapkan diri agar mampu berkembang untuk menyelesaikan pekerjaan dan untuk promosi jabatan. Berikut pelatihan yang diberikan oleh PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru untuk karyawan bagian produksi.

**Tabel 1.6 : Data Pelatihan Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2020-2024**

No	Tahun	Nama Pelatihan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yang mengikuti	Jumlah karyawan yang tidak mengikuti	Persentase (%)
1.	2020	-	53	-	-	0%
2.	2021	Pelatihan SMK3	56	49	7	87,5%
		<i>Training star employee</i>	56	1	55	1,7%
		Pelatihan ISO 9001:2021	56	45	11	80%
3.	2022	-	60	-	-	0%
4.	2023	-	58	-	-	0%
5.	2024	Pelatihan SMK3	56	50	6	89,2%
		<i>Training star employee</i>	56	2	54	3,5%
		Pelatihan ISO 9001:2024	56	48	8	5,7%

Sumber: PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, 2025

Pada tabel 1.6 terdapat beberapa pelatihan yang diberikan untuk karyawan bagian produksi oleh PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, seperti pelatihan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja), *training star employee* dan pelatihan ISO 9001. Pelatihan-pelatihan ini diberikan oleh perusahaan untuk menunjang keterampilan karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan wawancara yang diperoleh penulis dengan HSE PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru pada tanggal 20 februari 2025 beliau mengatakan bahwa





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak berlangsung secara berkelanjutan. Pada tahun 2020, 2022 dan 2023 tidak ada pelatihan yang dilaksanakan karena posisi HSE tidak terisi. Menyadari pentingnya pelatihan bagi karyawan, pada tahun 2024 perusahaan memutuskan untuk mempertimbangkan kembali pengisian posisi HSE tersebut. Keputusan ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manajerial, tetapi juga untuk memastikan bahwa program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan adanya posisi HSE yang terisi, perusahaan diharapkan dapat mengembangkan program pelatihan yang lebih efektif, sehingga karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mereka serta mengurangi risiko kecelakaan kerja.

Metode pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru adalah metode presentasi, yaitu dengan cara memberikan pemahaman kepada karyawan secara langsung melalui interaksi tatap muka, dimana pelatihan diselenggarakan di ruang khusus dan instruktur menyampaikan materi secara langsung kepada peserta pelatihan, yang kemudian peserta dapat memberikan tanggapan terhadap materi tersebut.

Selain pelatihan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Husnan (2002) menyatakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja berperan sebagai pendukung fisik dalam aktivitas organisasi dan digunakan dalam kegiatan operasional sehari-hari, dengan manfaat yang berkelanjutan. Fasilitas kerja



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

yang memadai dan sarana prasarana dengan kondisi baik dan terawat akan mendukung kelancaran proses pekerjaan karyawan. Berikut fasilitas kerja yang diberikan oleh PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru untuk karyawan bagian produksi.

**Tabel 1.7 : Data Fasilitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru Tahun 2020-2024**

No	Fasilitas	Jumlah unit	Kondisi		Keterangan
			Baik	Rusak	
1.	<i>Truck mixer tronton</i>	13	13	0	Baik
2.	<i>Concrete pump</i>	4	4	0	Baik
3.	<i>Generator</i>	1	1	0	Baik
4.	<i>Wheel loader</i>	4	4	0	Baik
5.	<i>Air compressor</i>	2	2	0	Baik
6.	<i>Vibrator</i>	4	4	0	Baik
7.	<i>Truck mixer dutro</i>	5	5	0	Baik
8.	Laptop	7	5	2	Diperlukan unit baru
9.	Printer	6	4	2	Diperlukan unit baru
10.	AC	5	5	0	Baik
11.	Kotak P3K	1	1	0	Tidak mencukupi
12.	Meja	15	10	5	Diperlukan unit baru
13.	Kursi	20	13	7	Diperlukan unit baru
14.	Lemari	9	9	0	Tidak mencukupi
15.	Dispenser	5	5	0	Tidak mencukupi
16.	Musholla	1	1	0	Baik
17.	Toilet	6	6	0	Baik
18.	Dapur	1	1	0	Baik
19.	Tempat parkir	3	3	0	Tidak mencukupi
20.	Kantin	1	1	0	Perlu diperbaiki

Sumber : PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, 2025

Dari tabel 1.7 terlihat bahwa fasilitas kerja karyawan di bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru masih belum memadai. Beberapa fasilitas seperti laptop, printer, meja dan kursi memerlukan tambahan unit baru untuk memenuhi kebutuhan operasional. Kondisi kotak P3K juga patut menjadi perhatian, karena jumlah yang tersedia saat ini tidak mencukupi. Mengingat pentingnya keselamatan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

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.

kerja bagi karyawan perusahaan seharusnya menyediakan dua hingga tiga kotak P3K di area *batching plant*. Selain itu, masih terdapat ruangan yang belum dilengkapi dengan fasilitas lemari dan dispenser. Fasilitas tempat parkir juga menunjukkan ketidakcukupan, yang terlihat dari sejumlah kendaraan karyawan tidak memiliki lokasi parkir yang memadai akibat terbatasnya ruang yang tersedia. Bangunan kantin perlu dilakukan perbaikan karena kondisinya kurang kokoh.

Berdasarkan wawancara dengan HSE PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru pada tanggal 18 Juni 2025 beliau mengatakan bahwa fasilitas laptop yang termasuk dalam kategori rusak masih dapat berfungsi, namun penggunaannya sangat terbatas dan hanya dapat dilakukan dengan bantuan charger.

Meskipun penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, masih terdapat beberapa celah yang perlu diisi, khususnya dalam konteks PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Penelitian oleh Safii & Fazhiera (2021) menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, tetapi tidak mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, sementara Hendry (2018) menegaskan bahwa fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan, namun tidak menggambarkan kesannya dalam sektor konstruksi. Selain itu, Safitri (2019) meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja, tetapi hasilnya tidak spesifik untuk konstruksi industri dan kurang menjelaskan variabel lain seperti kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menilai peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara pelatihan dan fasilitas kerja terhadap





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kinerja karyawan bagian produksi di PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan relevan untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di industri konstruksi. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH PELATIHAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU”**

#### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru ?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru ?
4. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru ?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Beton Mandiri 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 dimiliki UIN Suska Riau

7

Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
- Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
- Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
- Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
- Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
- Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
- Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

### 1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagi penulis



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia dan mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama dibangku perkuliahan.

Bagi perusahaan

Bagi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan terkait pelatihan dan fasilitas kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi dan kepuasan kerja karyawan selama bekerja.

#### 3. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi tambahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum mengenai penulisan penelitian ini, maka penulis menguraikan pembahasan melalui sistematika penulisan sebagai berikut :

#### BAB I : PENDAHULUAN

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

#### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Pada bab ini penulis menguraikan tentang landasan teori variabel penelitian, pandangan islam terkait variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional variabel dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

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

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang profil perusahaan, visi dan misi serta struktur organisasi perusahaan.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian dilakukan serta pembahasan.

### **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran yang relevan untuk peneliti berikutnya.

UIN SUSKA RIAU



## 2.1 Manajemen

### 2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Henry Fayol (1961) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Menurut George R. Terry (1958) mendefinisikan bahwa manajemen adalah proses khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengendalian, dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan menggunakan orang dan sumber daya.

Kesimpulan dari pendapat para ahli diatas adalah bahwa manajemen adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya yang ada. Tujuan utama dari manajemen adalah untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien, dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Keduanya menekankan pentingnya struktur dan strategi dalam pengelolaan untuk mencapai hasil yang optimal.

### 2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli yang dikutip oleh Hasibuan (2014) :

Diantaranya menurut Henry Fayol ialah :

*Planning* (perencanaan)





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

*Organizing* (pengorganisasian)

*Commanding* (pengarahan)

*Coordinating* (pengkoordinasian)

*Controlling* (pengendalian)

Sedangkan menurut George R. Terry ialah :

*Planning* (perencanaan)

*Organizing* (pengorganisasian)

*Actuating* (pelaksanaan)

4. *Controlling* (pengawasan)

## 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

### 2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Menurut Kasmir (2016) manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas pengelolaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, manajemen karier, keselamatan dan kesehatan kerja, pemeliharaan hubungan industrial serta pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk mencapai sasaran perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan.

Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan dan pengawasan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terkait pengadaan, pengembangan, pemberian imbalan, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sinambela (2016) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan tenaga kerja sebagai aset utama, dengan menerapkan fungsi manajemen dan operasional agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal.

Menurut Widodo (2015) menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang melibatkan penilaian terhadap kebutuhan sumber daya manusia, membantu individu untuk memenuhi kebutuhan tersebut serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya tersebut melalui pemberian insentif dan alokasi yang tepat, guna mencapai kebutuhan dan tujuan organisasi tempat departemen SDM berada.

#### 2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016) dalam pelaksanaannya, manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, yaitu :

Analisis jabatan

Analisis jabatan merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup perencanaan tugas, pemberian wewenang serta penetapan tanggung jawab pada setiap posisi. Hal ini berperan dalam memberikan panduan yang jelas bagi karyawan.

Perencanaan sumber daya manusia



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Perencanaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengantisipasi kekosongan jabatan yang dapat timbul akibat berbagai faktor, seperti pengunduran diri, pensiun, perluasan usaha perusahaan maupun organisasi yang membutuhkan tambahan tenaga kerja.

#### Penarikan pegawai

Rekrutmen dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan, karena kedua aspek tersebut berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Jika kebutuhan tenaga kerja terbatas perekrutan dapat dilakukan dari dalam perusahaan. Namun, jika jumlah atau kualifikasi yang dibutuhkan lebih besar maka rekrutmen dari eksternal perusahaan diperlukan.

#### 4. Seleksi

Proses seleksi dapat dilakukan melalui beberapa tahap, mulai dari pengajuan surat lamaran, wawancara, tes tertulis hingga pemeriksaan kesehatan.

#### Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan diberikan kepada karyawan baru untuk menilai keterampilan dan pengetahuan mereka sebelum ditempatkan dalam pekerjaan. Sementara itu, pengembangan ditujukan khusus bagi karyawan lama untuk mendukung perkembangan karier mereka. Program ini bertujuan meningkatkan dan menciptakan keterampilan yang lebih baik dari sebelumnya. Selain itu, karyawan akan ditempatkan di posisi kerja yang sesuai berdasarkan hasil pelatihan yang telah mereka jalani.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Evaluasi kinerja

Evaluasi kinerja dapat didasarkan pada hasil kerja atau perilaku karyawan. Penilaian terhadap hasil kerja mencerminkan sejauh mana standar yang ditetapkan perusahaan telah tercapai. Karyawan yang memenuhi atau melampaui standar biasanya dianggap memiliki kinerja yang baik, sedangkan mereka yang belum mencapainya perlu menjalani evaluasi lebih lanjut terkait kemampuan kerjanya.

### Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, yang biasanya ditetapkan berdasarkan evaluasi kinerja. Pemberian kompensasi yang adil mencakup berbagai fasilitas kesejahteraan bagi karyawan dan biasanya didasarkan pada penilaian terhadap pencapaian kerja. Kompensasi terdiri dari dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial.

### Jenjang karier

Jenjang karier adalah proses perkembangan pekerjaan seseorang selama masa kerjanya yang berlaku bagi seluruh karyawan. Karier karyawan dapat mengalami peningkatan (promosi), penurunan (demosi) atau perpindahan ke posisi yang setara (rotasi).

### Keselamatan dan kesehatan

Karyawan harus memprioritaskan keselamatan kerja dengan menaati setiap peraturan dan petunjuk yang ada. Selain itu, mereka juga harus menjaga kesehatan serta kebugaran fisik agar tetap bersemangat dalam menjalankan tugas.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### 2.3 Kinerja

##### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merujuk pada jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga menggambarkan hasil atau prestasi yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan pencapaian hasil dan perilaku kerja yang telah diperoleh dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sedangkan menurut Wibowo (2016) kinerja berkaitan dengan apa yang dilakukan dan cara pelaksanaannya. Berdasarkan berbagai pendapat para ahli diatas, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang, mencakup kualitas, kuantitas, perilaku dan cara pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu.

### 2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016) menjelaskan bahwa terdapat tiga belas faktor yang dapat memengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kemampuan atau keahlian

Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berperan penting dalam menentukan hasil yang dicapai. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keterampilan, semakin besar kemungkinan pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### Pengetahuan

Pengetahuan mengenai pekerjaan mengacu pada sejauh mana seseorang memahami tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Seseorang yang memiliki pemahaman mendalam tentang pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya pengetahuan dalam bidang pekerjaan dapat menyebabkan hasil yang kurang memuaskan. Dengan memiliki pengetahuan yang memadai proses penyelesaian tugas akan menjadi lebih mudah.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan adalah suatu perencanaan yang dirancang untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan mereka. Ketika sebuah pekerjaan memiliki rancangan yang terstruktur dengan baik, karyawan akan lebih mudah menjalankan tugasnya secara efektif dan tepat. Sebaliknya, tanpa rancangan yang baik pekerjaan dapat menjadi sulit untuk diselesaikan dengan tepat.

### Kepribadian

Kepribadian atau karakter adalah sifat dan ciri khas yang dimiliki oleh setiap individu. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain.

### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah faktor pendorong yang membuat seseorang melaksanakan pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki dorongan yang kuat, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun dari faktor eksternal seperti perusahaan, mereka akan lebih bergerak dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

### Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

### Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang diambil seorang pemimpin dalam berinteraksi dan memberikan perintah kepada bawahannya. Sebagai



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

contoh, pendekatan pemimpin yang demokratis akan berbeda dari pemimpin yang bersifat otoriter. Dalam penerapannya, gaya kepemimpinan ini disesuaikan dengan situasi organisasi.

Budaya organisasi

Kebiasaan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan aturan dan pedoman yang diterima secara umum dan wajib dipatuhi oleh seluruh anggota. Kebiasaan serta norma ini berperan dalam mengatur berbagai aspek yang memengaruhi aktivitas di dalam organisasi.

#### 9. Kepuasan kerja

Perasaan bahagia, puas atau suka yang dirasakan seseorang sebelum dan sesudah melaksanakan pekerjaan berperan penting dalam hasil kerja.

#### 10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana di sekitar tempat seseorang bekerja. Lingkungan ini mencakup ruang kerja, tata letak, fasilitas serta hubungan dengan rekan kerja.

#### 1. Loyalitas

Loyalitas karyawan mencerminkan komitmen mereka untuk tetap bekerja dan mendukung perusahaan meskipun dalam situasi yang sulit. Karyawan yang setia akan terus bekerja dengan sepenuh hati, bahkan ketika perusahaan menghadapi masa-masa sulit.

#### 2. Komitmen





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Komitmen karyawan menggambarkan kesetiaan dalam mengikuti kebijakan atau aturan perusahaan saat bekerja. Selain itu, komitmen juga berarti ketaatan terhadap janji-janji yang telah mereka buat.

#### Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah upaya karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Hal ini mencakup ketepatan waktu, seperti selalu datang tepat waktu ditempat kerja serta ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.

### 2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan kriteria kinerja, antara lain :

#### 1. Kualitas (mutu)

Kinerja dapat diukur dengan menilai tingkat kualitas (mutu) hasil kerja yang dihasilkan dari proses tertentu. Dengan kata lain kualitas menunjukkan sejauh mana proses atau hasil akhir suatu kegiatan mendekati tingkat kesempurnaan. Semakin tinggi kesempurnaan suatu produk yang dihasilkan semakin baik pula kinerja yang dicapai. Dan begitupun sebaliknya, kinerja akan menurun jika produk yang dihasilkan kurang optimal atau tidak sempurna.

#### Kuantitas (jumlah)

Kinerja dapat diukur dengan meninjau jumlah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang (kuantitas). Dalam hal ini mengacu pada hasil produk yang dapat dinyatakan dalam bentuk nilai mata uang, jumlah unit atau banyaknya rangkaian



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### © Hak cipta: milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kegiatan yang berhasil diselesaikan. Target kuantitas yang diinginkan adalah hasil yang sesuai atau melampaui sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Waktu (jangka waktu)

Pada jenis pekerjaan tertentu ditentukan batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Artinya ada waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (contohnya 30 menit). Jika waktu yang ditetapkan tidak dipatuhi atau dilanggar maka kinerjanya dianggap kurang baik dan sebaliknya jika waktu tersebut dipenuhi maka kinerjanya dianggap baik.

#### 4. Penekanan biaya

Biaya untuk setiap kegiatan perusahaan sudah direncanakan sebelum kegiatan dilaksanakan. Jika pengeluaran melebihi anggaran yang telah ditentukan hal ini dianggap sebagai pemborosan yang menyebabkan kinerjanya dianggap kurang baik. Dan begitupun sebaliknya, jika pengeluaran sesuai dengan anggaran maka kinerjanya dianggap baik.

Pengawasan

Sebagian besar jenis pekerjaan memerlukan pengawasan selama proses pekerjaan berlangsung. Pada dasarnya situasi dan kondisi dapat berubah dari yang awalnya baik menjadi kurang baik atau sebaliknya. Dengan adanya pengawasan, setiap pekerjaan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dipengaruhi oleh kerja sama dan keharmonisan antara karyawan dengan pimpinan. Dalam hal ini dapat dinilai sejauh mana



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

seorang karyawan dapat membangun rasa saling menghormati, niat baik dan kerja sama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Hubungan antar individu yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memberikan kesempatan dukungan satu sama lain untuk meningkatkan kualitas aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

## 2.4 Kepuasan Kerja

### 2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal yang dihadapi di tempat kerja. Seseorang yang merasa aman, nyaman dan damai saat bekerja akan lebih mampu berkontribusi kepada perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, tergantung pada nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak elemen dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan karakter individu, maka kemungkinan besar tingkat kepuasannya akan semakin tinggi.

Menurut Sinambela (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul dari usaha pribadinya (internal) dan didukung oleh berbagai faktor eksternal. Seperti kondisi kerja, pencapaian hasil kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sutrisno (2016) kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang terkait dengan kondisi kerja, kolaborasi antar rekan





kerja, imbalan yang diperoleh serta aspek-aspek yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis.

Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai perasaan atau sikap positif yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Kepuasan kerja tercapai ketika individu merasa bahwa penghargaan yang diterimanya sesuai dengan harapan dan pantas berdasarkan usaha serta kontribusinya dalam pekerjaan.

#### 2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada atau tidaknya peluang untuk mendapatkan pengalaman dan meningkatkan keterampilan selama bekerja.

Keamanan kerja

Faktor ini dikenal sebagai pendukung kepuasan kerja bagi karyawan. Kondisi yang aman sangat berpengaruh terhadap perasaan karyawan selama bekerja.

Gaji

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





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang sekali seseorang mengungkapkan kepuasan kerjanya hanya berdasarkan jumlah uang yang diterimanya.

Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang dapat menciptakan situasi dan kondisi kerja yang stabil, karena faktor ini merupakan penentu utama kepuasan kerja karyawan.

Pengawasan

Begitu juga dengan atasan. Pengawasan yang buruk dapat menyebabkan tingginya tingkat absensi dan pergantian karyawan.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Karakteristik dalam pekerjaan memerlukan keterampilan khusus. Tingkat kesulitan dan kemudahan serta rasa bangga terhadap pekerjaan dapat berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kepuasan kerja.

Kondisi kerja

Termasuk di dalamnya adalah kondisi lingkungan kerja, ventilasi, penerangan, kantin dan area parkir.

Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit untuk dijelaskan namun dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja.

Komunikasi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen sering dijadikan alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, kesediaan atasan untuk mendengarkan, memahami dan menghargai pendapat atau prestasi karyawan sangat berperan dalam menciptakan kepuasan kerja.

#### B. Fasilitas

Fasilitas seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan adalah standar suatu jabatan. Jika terpenuhi, hal ini akan menimbulkan kepuasan.

### 2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014) terdapat beberapa aspek utama yang menjadi indikator kepuasan kerja yang mencerminkan perasaan serta sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Berikut adalah indikator-indikator tersebut :

#### 1. Menyenangi pekerjaan

Karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan, memiliki pemahaman yang jelas mengenai tujuan pekerjaan serta merasa mampu menyelesaikannya dengan baik.

#### Mencintai pekerjaan

Karyawan tidak hanya menyukai pekerjaan mereka, tetapi juga meyakini bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan dan aspirasi pribadi mereka.

#### Moral kerja positif

Hal ini mencerminkan kesepakatan dalam diri untuk mencapai target tertentu sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

4

Disiplin kerja

Terwujudnya sikap yang mencerminkan prinsip kepatuhan, ketaatan dan ketertiban dalam melaksanakan tugas.

Prestasi kerja

Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, mencapai target yang ditetapkan serta berperan aktif dalam tim.

Absensi dan *turnover*

Karyawan yang merasa puas umumnya memiliki rekam jejak kehadiran yang baik serta jarang mengalami pergantian kerja, menunjukkan komitmen dan kepuasan terhadap pekerjaan mereka.

## 2.5 Pelatihan

### 2.5.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dunia kerja. Pelatihan membantu karyawan untuk memahami pengetahuan praktis dan cara penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya. Baik bagi karyawan baru maupun yang sudah berpengalaman, pelatihan penting diikuti karena tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan faktor lainnya.

Menurut Kasmir (2016) pelatihan adalah suatu proses yang dirancang untuk mengembangkan dan mempersiapkan karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan serta perilakunya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut Sinambela (2016) pelatihan merupakan proses terstruktur yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, pengetahuan atau sikap individu, sehingga dapat mengubah perilaku karyawan demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2017) pelatihan suatu proses pembelajaran singkat yang dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur, di mana para tenaga kerja non manajerial mempelajari berbagai pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan yang jelas dan terbatas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja sebagai proses yang terstruktur dan dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kompetensi, kemampuan dan perilaku individu dengan tujuan mempersiapkan mereka untuk mencapai kinerja yang profesional dalam bidangnya serta mendukung pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### 2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Kasmir (2016) ada enam faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja, yaitu :

Peserta pelatihan

Perusahaan perlu melakukan seleksi yang teliti terhadap calon karyawan yang akan mengikuti pelatihan. Calon karyawan tersebut perlu dinilai berdasarkan kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini penting untuk menentukan jenis pelatihan yang tepat bagi mereka.

Instruktur atau pelatih





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta: milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Instruktur atau pengajar merupakan pihak yang bertugas menyampaikan materi pelatihan dengan tujuan untuk membentuk perilaku karyawan.

Materi pelatihan

Materi pelatihan adalah bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta. Semakin mendalam materi yang diajarkan, semakin besar pula peningkatan pengetahuan peserta.

Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan adalah tempat dimana pelatihan diselenggarakan, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

5. Lingkungan pelatihan

Faktor lingkungan, seperti kenyamanan dan kelayakan tempat pelatihan tentu akan memberikan hasil yang lebih optimal.

6. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan mengacu pada periode mulai dan berakhirnya pelatihan tersebut.

### 2.3.3 Komponen Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017) komponen pelatihan adalah :

Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus jelas dan dapat diukur. Oleh karena itu, pelatihan yang akan dilaksanakan dirancang untuk mengembangkan keterampilan kerja peserta sehingga mereka mampu mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, pelatihan juga bertujuan untuk meningkat pemahaman peserta mengenai etika kerja yang perlu diterapkan dalam lingkungan kerja.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Materi

Materi pelatihan dapat mencakup berbagai aspek, seperti pengelolaan (manajemen), penyusunan dokumen, psikologi kerja, komunikasi dalam pekerjaan, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan serta penyusunan laporan kerja.

Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang diterapkan menggunakan pendekatan partisipatif, yang meliputi diskusi kelompok, konferensi, simulasi, permainan peran (demonstrasi), permainan edukatif, latihan didalam kelas, ujian, kerja tim dan kunjungan studi (studi banding).

#### 4. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan tertentu, seperti menjadi karyawan tetap dan memperoleh rekomendasi dari atasan.

Kualifikasi pelatih (Instruktur)

Pelatih atau instruktur yang akan menyampaikan materi pelatihan harus memenuhi beberapa kualifikasi, diantaranya : memiliki keahlian yang berkaitan dengan materi yang diajarkan, mampu memotivasi peserta serta terampil dalam menerapkan metode yang bersifat partisipatif.

#### 2.5.4 Manfaat Pelatihan

Menurut Kasmir (2016) terdapat lima manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan pelatihan kerja, yaitu :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Perencanaan karier

Pelatihan bermanfaat bagi karyawan dalam merencanakan karier mereka di masa depan. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, karyawan dapat memperoleh nilai tambah yang mendukung kemajuan karier, baik dalam hal jabatan maupun golongan yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya.

Kompensasi

Melalui pelatihan, karyawan dapat menerima kompensasi yang lebih besar karena kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mengalami peningkatan.

3. Alat negosiasi

Karyawan akan memiliki kelebihan dalam daya tawar karena telah memiliki keterampilan dan keahlian tertentu.

4. Memiliki kepuasan tersendiri

Setelah mengikuti pelatihan, karyawan akan merasakan kepuasan tersendiri dalam menjalankan pekerjaannya.

*Refreshing*

Merupakan tempat atau fasilitas rekreasi bagi karyawan, khususnya karyawan yang telah lama bekerja. Pelatihan dapat membantu mengurangi kebosanan dan memberikan penyegaran dalam menjalani pekerjaan.

### 2.5.5 Tujuan Pelatihan

Menurut Kasmir (2016) terdapat tiga belas tujuan yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan pelatihan, yaitu :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menambah pengetahuan baru

Pengetahuan karyawan akan meningkat dibanding sebelumnya. Seiring dengan bertambahnya pengetahuan, perilaku mereka dalam bekerja juga akan mengalami perubahan secara tidak langsung.

Mengasah kemampuan karyawan

Kemampuan karyawan yang awalnya belum maksimal diharapkan menjadi lebih optimal setelah mengikuti pelatihan. Dengan kata lain, karyawan yang sebelumnya kurang terampil akan lebih mampu melaksanakan pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

3. Meningkatkan keterampilan

Selain memiliki pengetahuan, karyawan juga perlu memiliki keterampilan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

4. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Setelah mengikuti pelatihan, karyawan akan lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan adanya rasa tanggung jawab, karyawan akan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga hasil pekerjaannya menjadi lebih baik.

Meningkatkan ketaatan

Melalui pelatihan, karyawan menjadi lebih patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam pelatihan, mereka diberikan pemahaman mengenai kebijakan, peraturan perusahaan serta sanksi yang berlaku jika terjadi pelanggaran.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Meningkatkan rasa percaya diri

Setelah mengikuti pelatihan, rasa percaya diri karyawan akan bertambah, yang membuat mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Setelah mengikuti pelatihan, rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan akan semakin meningkat. Hal ini sangat penting karena dengan tumbuhnya rasa memiliki tersebut, produktivitas dan prestasi kerja karyawan dapat menjadi lebih baik.

8. Memberikan motivasi kerja

Melalui pelatihan, motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat dibandingkan sebelumnya. Karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja karena adanya dukungan yang diberikan perusahaan.

9. Menambah loyalitas

Melalui pelatihan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin meningkat, sehingga dapat menurunkan tingkat pergantian karyawan (*turnover*).

10. Memahami lingkungan kerja

Setelah menjalani pelatihan, karyawan diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru. Karena, selama pelatihan mereka telah dibekali keterampilan dalam bekerja sama dengan rekan kerja, menggunakan peralatan kerja serta mengikuti prosedur kerja yang berlaku.

11. Memahami budaya perusahaan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### 2.5.6 Teknik Pelatihan

Setelah mengikuti pelatihan, karyawan semakin memahami tugas yang perlu dilakukan serta cara menjalankannya dengan benar. Dengan kata lain, mereka dapat mengenali dan menerapkan norma serta kebiasaan yang berlaku di perusahaan.

#### 12. Membentuk teamwork

Melalui pelatihan, karyawan dapat merasakan kebersamaan sebagai bagian dari satu keluarga besar yang erat dan tidak terpisahkan. Dengan begitu, karyawan dapat menghindari sikap mementingkan diri sendiri dan lebih mengutamakan kepentingan bersama.

#### 13. Dan tujuan lainnya

Seluruh tujuan ini dapat terwujud apabila selama pelatihan baik penyelenggara maupun peserta pelatihan mematuhi dan mengikuti semua aspek yang telah ditetapkan.

Menurut Kasmir (2016) terdapat dua macam teknik pelatihan, yaitu :

#### Metode *On The Job Training*

Metode ini memberikan pelatihan kepada karyawan saat mereka sedang bekerja.

Karyawan dilatih langsung dengan pekerjaan yang akan mereka lakukan. Dalam pelatihan *on the job training*, calon karyawan diberikan pengetahuan mengenai :

- a. Struktur organisasi yang ada di dalam perusahaan
- b. Bekerja dalam berbagai macam keterampilan
- c. Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- d. Magang di bagian-bagian tertentu atau cabang tertentu
- e. Penugasan tugas sementara

#### Metode *Off The Job Training*

##### 2.1 Teknik presentasi

Memberikan pemahaman kepada karyawan secara langsung melalui interaksi tatap muka, di mana pelatihan diselenggarakan di ruang khusus dan instruktur menyampaikan materi secara langsung kepada peserta pelatihan, yang kemudian peserta dapat memberikan tanggapan terhadap materi tersebut. Model pelatihan ini dapat dilakukan dengan cara :

- a. Sistem perkuliahan di kelas
- b. Presentasi video
- c. Konferensi
- d. *Workshop* atau gabungan dari salah satunya

##### 2.2 Metode simulasi

Karyawan diberikan pelatihan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Masalah diberikan dalam berbagai bentuk yang membutuhkan pemecahan yang mendalam. Model simulasi ini dapat dilakukan dengan cara :

- a. Studi kasus
- b. *Role playing*
- c. *Business games*
- d. *Vestibule training*
- e. Latihan di laboratorium untuk pekerjaan tertentu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.6 Fasilitas Kerja

### 2.6.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang mendukung dan mempermudah pelaksanaan aktivitas dengan menggunakan alat bantu yang diciptakan manusia untuk memudahkan pekerjaan di berbagai bidang. Fasilitas kerja memiliki peran penting bagi instansi atau perusahaan, karena fasilitas yang memadai akan membantu karyawan mencapai kinerja yang diinginkan.

Menurut Moenir (2016) fasilitas kerja atau fasilitas pelayanan mencakup berbagai jenis peralatan, perlengkapan kerja dan sarana lain yang digunakan sebagai alat utama atau pendukung dalam melaksanakan pekerjaan serta memiliki fungsi sosial dalam hubungan antara individu dengan organisasi.

Menurut Rivai & Basri (2016) fasilitas kerja mencakup seluruh peralatan, perlengkapan dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat kerja, metode kerja serta pengaturan pekerjaan, baik untuk individu maupun kelompok. Sedangkan menurut Winardi (2016) fasilitas mencakup segala jenis mesin, layanan atau peralatan kerja yang berfungsi sebagai alat untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja mencakup berbagai peralatan, perlengkapan, mesin, sarana dan lingkungan kerja yang digunakan untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas ini dapat berupa alat utama atau pendukung yang membantu dalam pekerjaan individu maupun kelompok, serta mencakup metode kerja dan pengaturan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

pekerjaan. Selain itu, fasilitas kerja juga memiliki fungsi sosial yang berperan penting dalam membangun hubungan yang baik antara individu dan organisasi guna meningkatkan efisiensi dan kenyamanan dalam bekerja.

### 2.6.2 Fungsi Fasilitas Kerja

Moenir (2016) menyebutkan bahwa fasilitas kerja memiliki sejumlah fungsi, sebagai berikut :

1. Untuk mengoptimalkan waktu, mempercepat proses penyelesaian pekerjaan
2. Meningkatkan kualitas hasil kerja, baik dalam hal produk maupun layanan
3. Meningkatkan atau memastikan kualitas produk
4. Stabilitas ukuran dan keakuratan pengaturan yang terjamin
5. Pergerakan individu lebih mudah atau lebih sederhana
6. Memberikan suasana yang nyaman bagi individu tersebut guna mengurangi keadaan emosional mereka

### 2.6.3 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2016) indikator-indikator fasilitas kerja meliputi :

Fasilitas Peralatan kerja

Fasilitas peralatan kerja merupakan alat yang wajib ada di dalam perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan. Fasilitas alat kerja berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau memproses sesuatu barang menjadi barang lain yang berbeda fungsi dan kegunaan. Seperti : *truck mixer tronton, concrete pump, generator, wheel loader, air compressor, vibrator* dan *truck mixer dutro*.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Fasilitas perlengkapan kerja

Segala jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam proses produksi yang dapat mempercepat pekerjaan, mewujudkan atau meningkatkan kenyamanan pekerja. Seperti : gedung dengan segala sarana yang diperlukan termasuk jalan dan halaman parkir, ruang kerja yang memadai dengan tata ruang yang baik, penerangan yang cukup, perlengkapan mebel (kursi, meja, lemari dll), telepon, serta penyegar ruangan seperti kipas angin dan air *conditioning*.

Fasilitas sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, rumah dinas dan kendaraan dinas.

## 2.7 Pandangan Islam

### 2.7.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Kinerja dalam pandangan islam adalah bekerja dengan menyumbangkan jiwa dan tenaga untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat serta instansi atau perusahaan. Hal ini mencerminkan tanggung jawab individu terhadap amal perbuatannya di dunia, baik untuk kehidupan dunia maupun akhirat. Disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-An'am ayat 135 :

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي فَسُوفَ تَعْلَمُوْنَ مَنْ تَكُوْنُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُوْنَ

Artinya : Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.7.2 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam pandangan islam adalah keyakinan bahwa setiap perbuatan manusia, baik atau buruk akan mendapatkan balasan yang setimpal. Ketika seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan tekun dan penuh tanggung jawab, ia akan dihargai oleh orang lain yang pada akhirnya memberikan rasa kepuasan dalam dirinya. Dengan demikian, hasil dari pekerjaan yang kita lakukan dapat memberikan manfaat bagi orang lain yang pada akhirnya memberikan kepuasan atas usaha yang telah kita lakukan. Disebutkan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

## 2.7.3 Pandangan Islam Terhadap Pelatihan

Islam memandang pelatihan kerja sebagai aktivitas yang mulia dan penting untuk meningkatkan kemampuan, keahlian dan kesejahteraan individu serta masyarakat. Pelatihan ini harus didasari oleh niat yang baik, nilai-nilai akhlak serta kejujuran agar dapat memberikan manfaat, baik didunia maupun diakhirat. Dalam islam, bekerja adalah ibadah dan setiap usaha yang dilakukan untuk meningkatkan





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dalam pekerjaan termasuk pelatihan kerja dianggap sebagai bagian dari amal shaleh. Disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 2 :

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ ﴿٢﴾

Artinya : Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (Sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata.

#### 2.7.4 Pandangan Islam Terhadap Fasilitas Kerja

Dalam pandangan islam, fasilitas kerja dianggap sebagai upaya untuk memenuhi hak dan kebutuhan yang wajib diberikan oleh pemimpin guna untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Keberadaan fasilitas ini memungkinkan peningkatan kinerja karyawan sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen dapat tercapai dengan memaksimalkan kemampuan baik secara efektif maupun efisien. Hal ini juga merupakan wujud apresiasi serta pengakuan terhadap kedudukan manusia sebagai makhluk yang memiliki keistimewaan dan kemuliaan yang melebihi makhluk lainnya. Disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-Isra' ayat 70 :

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya : Dan sungguh, kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di daratan dan di laut, dan kami beri mereka rezeki dari yang baik-





baik, dan kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Ervin Nora Susanti, Rafi Alamin dan Sri Langgeng Ratnasari  DIMENSI, Volume 10 Nomor 2 : 346-362 JULI 2021	Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini adalah : (1) komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) komunikasi, pelatihan dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Letak perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, variabel komunikasi (X1), kreativitas (X3) dan jumlah sampel
2.	Jiman Budiharja, Handy Aribowo dan Aloysius Jondar  Jurnal Professional, Vol. 10 No. 2, Desember 2023 page: 545– 560	Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Mandiri Semesta (Tara Hotel Yogyakarta)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di Tara Hotel Yogyakarta. (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tara Hotel Yogyakarta. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Tara Hotel Yogyakarta.	Letak perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, variabel rekrutmen (X1), kepuasan kerja (X2) dan jumlah sampel



**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

4.	Muhammad Harpis dan Syaiful Bahri Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 13-27	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : bahwa (1) secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (2) Secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (3) Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (4) Dan secara simultan fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai.	Letak perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, variabel pengawasan (X2), kompensasi (X3) dan jumlah sampel
	Chelsea Refma Valmay Al Hazmi dan Jaka Nugraha <i>Journal of Office Administration : Education and Practice</i> Volume 1 Issue 2, 282-297 (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kawan Lama Sejahtera Surabaya	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa : (1) Fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan atas kinerja setiap pegawai (2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan atas kinerja setiap pegawai (3) Fasilitas kerja dan juga lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan pada kinerja semua pegawai.	Letak perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dan jumlah sampel
	Sulthan Rafi Susilo dan Puspita Wulansari	Pengaruh Pengembangan Karier dan Pelatihan	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan : (1) pengembangan karier berdampak signifikan	Letak perbedaannya yaitu pada lokasi



**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 Syarif Kasim Ri**

Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)  Vol. 7 No. 2, 2023	terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taiho Nusantara	positif kepada kepuasan kerja. (2) pelatihan berpengaruh signifikan positif kepada kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pengembangan karier (X1) dan pelatihan (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).	penelitian, variabel pengembangan karier (X1), kepuasan kerja (Y) dan jumlah sampel
Komang Trisna Sari Dewi dan Gede Supartawan  JRE : Jurnal Riset Entrepreneurs hip –Volume 6 Nomor 1, februari 2023; 31-39	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada LPD di Kecamatan Buleleng	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada LPD di Kabupaten Buleleng. (2) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai LPD di Kabupaten Buleleng. (3) fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai LPD di Kabupaten Buleleng	Letak perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (Y) dan jumlah sampel
Jihan Restu Andayani, Lusiana dan Mardhatila Fitri Sopali  Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research. Vol. 8 No.2,	Pengaruh Pengembang an Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di Puskesmas	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (a) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (b) Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (c) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (d)	Letak perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, variabel pengembangan karir (X1) dan jumlah sampel





**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

	(May 2024)	Alahan Panjang, Kecamatan Lembah Gumanti, Kabupaten Solok	Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (e) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (f) Kepuasan Kerja memediasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, (g) Kepuasan Kerja memediasi Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (h) Kontribusi Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja sebesar 40,7% terhadap Kepuasan Kerja, (i) Kontribusi Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja sebesar 55,3% terhadap Kinerja Pegawai.	
8.	Handayani, Sabhan Echdar dan Syarifuddin Kitta  Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan. Volume 6 No.1 Februari 2024, Hal 1-13	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Tekhnis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang Melalui Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas tehknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang (2) motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja petugas tehknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang (3) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas tehknis Dinas Peternakan dan Perkebunan	Letak perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, variabel motivasi kerja (X2) dan jumlah sampel





**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 Syarif Kasim Riau**

		Kabupaten Pinrang (4) motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas tehknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang (5) kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas tehknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang (6) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas tehknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang melalui kepuasan kerja (7) motivasi kerja tidak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas tehknis Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang melalui kepuasan kerja.	
Thoriq Alfadhil, Lusiana Tulhusnah dan Siti Soeliha  Jurnal Mahasiswa <i>Entrepreneur</i> (JME), Vol. 3, No. 5, Mei 2024 : 861-875	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Situbondo melalui	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja (3) fasilitas kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja (4) disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (5) motivasi kerja berpengaruh	Letak perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan jumlah sampel



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

		Kepuasan Kerja sebagai variabel <i>Intervening</i>	positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (6) fasilitas kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (7) kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (8) disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (9) motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (10) fasilitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	
10.	Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari dan Zulkifli  DIMENSI, VOL. 9, NO. 3 : 461-479 NOVEMBER 2020	Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian ini adalah : (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan	Letak perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian, variabel gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), etos kerja (X4), karakteristik individu (X5) dan jumlah sampel



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

		terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
--	--	--	--

## 2.9 Pengaruh Antar Variabel

### 2.9.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja

Menurut Randal S. Schuler dalam Sinambela (2016) pelatihan pada dasarnya merupakan strategi yang dirancang oleh perusahaan untuk mendukung proses pembelajaran karyawan dalam mengembangkan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi tersebut mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Andayani & Makian (2016) juga mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan bagian PT. PCI Elektronik *International*.

### 2.9.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Husnan (2002) fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Hadi (2021) juga mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh





positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero).

### 2.9.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Kasmir (2016) setelah mengikuti pelatihan karyawan akan merasakan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Selain itu, pelatihan juga memberikan pengalaman baru, baik dalam bentuk pengetahuan maupun relasi dengan rekan kerja. Kepuasan kerja menjadi elemen penting yang diperlukan setiap karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Wongkar et al (2018) juga mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank SulutGo.

### 2.9.4 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Husnan (2002) fasilitas kerja merupakan bentuk dukungan atau bantuan yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ranti (2023) juga mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di Truntum Hotel Padang.

### 2.9.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sinambela (2016) terdapat hubungan yang erat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memiliki motivasi tinggi, berkomitmen terhadap organisasi serta aktif berpartisipasi dalam pekerjaan yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, kinerja yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan



oleh Steven & Prasetyo (2020) juga mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.

### 2.9.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Kiftiyah & Banin (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan mampu memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

### 2.9.7 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

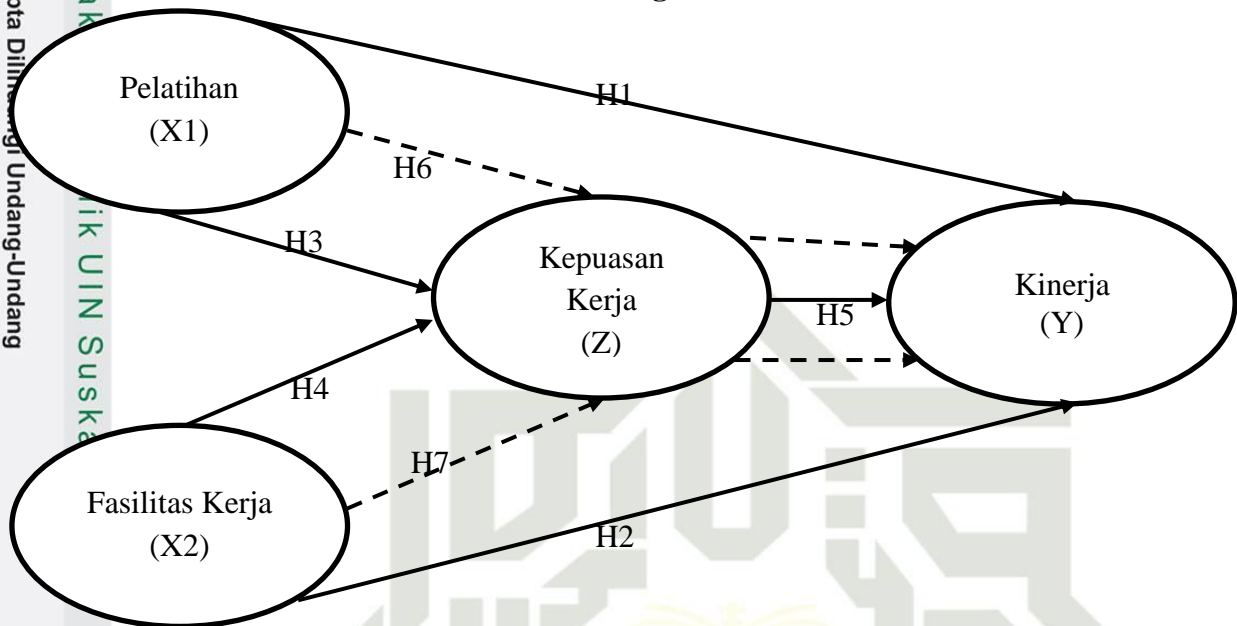
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Rifana et al (2025) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE).

### 2.10 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berdasarkan pada model yang dirancang untuk menganalisis pengaruh pelatihan (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel yang memediasi. Berikut adalah kerangka yang digunakan sebagai dasar pemikiran dalam pelaksanaan analisis pada penelitian ini :

UIN SUSKA RIAU

### Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



**Pengaruh Pelatihan (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai Variabel *Intervening* (Sinambela 2019, Husnan 2002, Kasmir 2016)**

**Keterangan :**

→ : Pengaruh secara parsial

-----> : Pengaruh secara mediasi

## 2.11 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban tersebut masih berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didukung oleh bukti nyata yang diperoleh melalui pengumpulan data.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

**H1 : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Nababan et al (2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Widianingsih et al (2023) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Area Semarang Timur.

**H2 : Diduga fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sufiyati et al (2021) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yani (2023) menyatakan bahwa fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Muara Bulian.

**H3 : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Wibowo (2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Roy Sentoso Collection Yogyakarta. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rintag (2016) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

**H4 : Diduga fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Monde et al (2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Ratahan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha et al (2025) menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Sunggal.

**H5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Prasetyo & Marlina (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nihon Plast Indonesia. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fidieyanthi & Abdurahman (2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Konveksi XYZ.

**H6 : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Dihan & Pratama (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismailia et al (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Direksi PT Perkebunan Tambi sebagai variabel *intervening*.



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

**H1 : Diduga fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Widadi et al (2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Outlet Indomaret Area Bekasi Utara. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharma & Eliza (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations

## 2.12 Konsep Operasional Variabel

### 1. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2016) variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi faktor penyebab perubahan pada variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, pelatihan dan fasilitas kerja merupakan variabel independen.

### 2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2016) variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi hasil dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, kinerja merupakan variabel dependen.

### 3. Variabel Intervening (Z)

Menurut Sugiyono (2016) variabel *intervening* (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang menciptakan hubungan tidak langsung yang sulit untuk diamati dan





**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.

diukur. Variabel ini berfungsi sebagai perantara yang berada di antara variabel independen dan variabel dependen sehingga variabel independen tidak memengaruhi secara langsung perubahan atau munculnya variabel dependen. Dalam penelitian ini kepuasan kerja merupakan variabel *intervening*.

**Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan pencapaian hasil dan perilaku kerja yang telah diperoleh dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kasmir (2016)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan Kasmir (2016)	Skala Likert
2.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hasibuan (2014)	1. Menyenangi pekerjaan 2. Mencintai pekerjaan 3. Moral kerja positif 4. Disiplin kerja 5. Prestasi kerja 6. Absensi dan turnover Hasibuan (2014)	Skala Likert
3.	Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran singkat yang dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur, di mana para tenaga kerja non manajerial mempelajari berbagai pengetahuan dan keterampilan teknis dengan tujuan yang jelas dan terbatas. Mangkunegara	1. Tujuan pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi peserta 5. Kualifikasi pelatih (instruktur)	Skala Likert



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

	(2017)	Mangkunegara (2017)	
Fasilitas Kerja (X2)	Fasilitas kerja atau fasilitas pelayanan mencakup berbagai jenis peralatan, perlengkapan kerja dan sarana lain yang digunakan sebagai alat utama atau pendukung dalam melaksanakan pekerjaan serta memiliki fungsi sosial dalam hubungan antara individu dengan organisasi. Moenir (2016)	1. Fasilitas peralatan kerja 2. Fasilitas perlengkapan kerja 3. Fasilitas sosial Moenir (2016)	Skala likert



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru yang beralamat di Jl. Raya Bangkinang, KM 19,5 dengan kantor pusat yang terletak di Jalan Melur Komp. Perum Villa Panam Blok A No. 15-16, Sidomulyo Barat Panam, Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari sampai bulan Juli 2025.

#### 3.2 Jenis Dan Sumber Data

##### 3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) data primer merupakan sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Data ini dikumpulkan dari lapangan melalui metode seperti kuesioner atau wawancara. Dalam hal ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan serta melakukan wawancara dengan tenaga kerja bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

##### 3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016) data sekunder adalah sumber informasi yang tidak secara langsung memberikan data kepada pihak yang mengumpulkannya. Data sekunder berfungsi sebagai pelengkap yang mendukung data primer. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan terdiri dari sumber-sumber yang mendukung kebutuhan data primer, seperti buku, jurnal dan referensi lainnya.

#### 3.3 Populasi Dan Sampel





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

### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi merupakan wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru sebanyak 56 karyawan bagian produksi.

**Tabel 3.1 : Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Distribusi	8
2.	Lab	8
3.	Gudang	5
4.	Logistik	4
5.	Pemeliharaan	5
6.	Operasional	25
7.	Administrasi	1
TOTAL		56

Sumber : PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, 2025

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel yang terdiri dari 56 karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) yaitu teknik dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



### 3.4.1 Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan ketika peneliti ingin melakukan studi awal untuk mengidentifikasi masalah yang akan diteliti. Teknik ini juga diterapkan jika peneliti ingin mendapatkan informasi mendalam dari responden, terutama ketika jumlah responden terbatas. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui pertemuan langsung dengan HSE PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.

### 3.4.2 Kuesioner

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Menurut Sugiyono (2016) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti dalam penelitian ini membagikan secara langsung kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Tujuan dari pembagian kuesioner adalah untuk mengumpulkan pendapat responden tentang pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Peneliti menggunakan skala Likert sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Setiap jawaban pada instrumen dengan Skala Likert memiliki tingkatan yang bervariasi, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif yang biasanya disajikan dalam bentuk angka-angka, yaitu :

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

**Tabel 3.2 : Skala Likert**

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2016

### 3.5 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang didapat dan digunakan untuk mengekstrak informasi berguna dari data yang telah dikumpulkan, memberikan gambaran tentang data, menguji hipotesis yang diajukan dan menjawab rumusan persoalan. Dengan demikian, analisis data membantu pengambilan keputusan dengan informasi yang relevan dan akurat, Sugiyono (2016).

#### 1. Analisis kuantitatif

Dalam menganalisis data yang di peroleh, penulis menggunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada kemudian ditarik analisis penelitian ini berdasarkan dari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dan kesimpulannya. Pengukuran variabel variabel yang terdapat dalam model pertanyaan yang terdapat didalam angket (kuesioner). Jawaban tersebut bersifat deskriptif yang kemudian diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

Skala pengukuran data





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Skala pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dalam penelitian ini terdapat lima kategori atau pilihan dengan skor sebagai berikut :

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

#### 3.5.1 Uji Kualitas Data

Pada penelitian ini, teknik statistik yang digunakan adalah uji *partial least squares* (PLS). Alat pengukuran ini menggunakan Smart PLS 4.0. SmartPLS (*Partial Least Square*) adalah perangkat lunak yang digunakan untuk pemodelan persamaan struktural berbasis varian (*variance-based SEM*). Metode ini sangat berguna untuk menganalisis hubungan kompleks antara variabel laten dan indikatornya. SmartPLS banyak digunakan dalam penelitian karena kemampuannya dalam menangani sampel kecil, model kompleks dan data yang tidak memenuhi asumsi normalitas. Perangkat lunak ini juga menyediakan berbagai fitur analisis yang memudahkan peneliti dalam menguji validitas dan reliabilitas (analisis model), kemudian pengaruh dan signifikansi variabel (analisis struktural) hingga hipotesis dan menginterpretasi hasil penelitian, Santosa (2018).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

SmartPLS menggunakan pendekatan non-parametrik, yang berarti tidak memerlukan asumsi distribusi data normal. Hal ini sangat menguntungkan dalam penelitian sosial dan bisnis di mana data sering kali tidak terdistribusi secara normal. SmartPLS juga mampu menangani model dengan banyak variabel dan hubungan yang kompleks, yang sering kali sulit dianalisis dengan metode lain. Selain itu, SmartPLS menyediakan berbagai fitur visualisasi yang membantu peneliti dalam memahami dan menginterpretasikan hasil analisis. Kelebihan lain dari SmartPLS adalah kemampuannya dalam menguji hipotesis secara komprehensif. SmartPLS dapat menguji hipotesis langsung (*direct effect*) maupun hipotesis tidak langsung (*indirect effect*) antara variabel laten. Selain itu, SmartPLS juga dapat menguji efek moderasi (*moderation effect*) dan efek mediasi (*mediation effect*) yang memungkinkan peneliti untuk memahami lebih dalam tentang mekanisme hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, SmartPLS 4.0 digunakan untuk menganalisis data kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Variabel laten yang diukur dalam penelitian ini adalah pelatihan, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. SmartPLS digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut dan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

### 3.5.2 Analisis *Outer Model*

Analisis *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran tersebut layak dan dapat diandalkan sebagai alat ukur (valid dan reliabel). Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel laten dan indikator yang digunakan



#### Hak Cipta Diindungi 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.

dalam model. Terdapat beberapa uji yang dapat digunakan untuk mengevaluasi analisis model luar, yaitu :

#### *Convergent Validity*

Validitas konvergen mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki hubungan yang erat. Pengujian dilakukan dengan memeriksa *outer loading* pada tingkat indikator (nilai ideal lebih dari 0,70). Jika nilai *outer loading* indikator kurang dari 0,70 indikator tersebut dapat dipertimbangkan untuk dihapus. Indikator yang nilainya di bawah batas tersebut akan dieliminasi, Ghazali (2016).

#### 2. *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* adalah suatu bentuk validitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk atau variabel laten dalam sebuah model penelitian memiliki perbedaan yang signifikan dari konstruk lainnya. Ini penting untuk menunjukkan bahwa setiap variabel yang diukur secara efektif mengukur konsep yang berbeda dan tidak saling tumpah tindih. Suatu indikator dapat dikatakan valid jika memiliki nilai *cross loading* tertinggi pada konstruk target dibandingkan dengan *cross loading* pada konstruk lainnya, maka *latent construct* memprediksi ukuran blok lebih baik dibandingkan ukuran blok lainnya. Nilai ini untuk setiap indikator harus lebih besar dari 0,70 Ghazali (2016). Selain dengan mengamati nilai *cross loading*, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode yang lain yaitu dengan melihat nilai *average variance extracted (AVE)*. Untuk masing-masing variabel dipersyaratkan nilainya harus  $>0,5$  untuk model





#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

yang baik. Jika memenuhi kriteria tersebut, maka validitas diskriminan dianggap baik, Ghozali (2016).

#### *Composite Reliability*

Pengukuran reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan menggunakan dua metode, yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. *Composite reliability* digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Uji reliabilitas diperkuat dengan *cronbach alpha*, yaitu jika koefisien *cronbach alpha* >0,70 maka pertanyaan dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien *cronbach alpha* <0,70 maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel, Ghozali (2016).

#### 3.5.3 Analisis *Inner Model*

Model ini bertujuan untuk mengindikasikan hubungan antar variabel laten yang digunakan untuk menspesifikasi hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel laten pada penelitian. Adapun uji yang dilakukan pada inner model antara lain adalah :

##### *R-Square*

Pengujian ini mengukur seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, dengan kategori klasifikasi *R-square* yang lebih 0,67 menunjukkan model kuat, nilai *R-Square* 0,33 menunjukkan model moderate dan nilai *R-Square* 0,19



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

menunjukkan model lemah. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin baik model dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut, Ghozali (2016).

#### *F-Square*

Digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menghitung perubahan nilai *R-square* pada variabel dependen ketika satu variabel independen dihilangkan dari model. Jika variabel independen tertentu dihilangkan dan berpengaruh terhadap penurunan *R-square* secara signifikan, maka dapat disimpulkan variabel tersebut memiliki pengaruh besar terhadap variabel dependen, begitu pun sebaliknya. Interpretasi  $F^2$  terbagi menjadi tiga kategori, yaitu rendah ( $0,02 \leq F^2 < 0,15$ ), sedang ( $0,15 \leq F^2 < 0,35$ ) dan tinggi ( $F^2 \geq 0,35$ ) Ghozali (2016).

#### 3. *Q-Square*

Dalam konteks penelitian dengan menggunakan metode analisis *Partial Least Squares* (PLS), nilai *Q-square* ( $Q^2$ ) merupakan indikator penting untuk menguji kebaikan model prediksi. Jika nilai  $Q^2 > 0$ , ini menunjukkan bahwa variabel dan data yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang baik terhadap model yang diuji. Dengan kata lain, model tersebut mampu menjelaskan varians dalam variabel terikat dengan cukup baik. Sebaliknya, jika  $Q^2 < 0$ , model tersebut belum mampu memprediksi dengan baik.

### 3.5.4 Pengujian Hipotesis

*Uji patch coefficient*



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Untuk menentukan diterima atau tidaknya suatu hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi *bootstrapping* pada SmartPLS 0.4. Hipotesis dianggap diterima jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau p-value melebihi nilai kriterianya. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan adalah sebagai berikut :

- a. Hipotesis diterima jika  $t\text{-hitung} > 1,96$  atau nilai  $\text{sig} < 0,05$ .
- b. Hipotesis ditolak jika  $t\text{-hitung} < 1,96$  atau nilai  $\text{sig} > 0,05$ .



UIN SUSKA RIAU





## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Mitra Beton Mandiri didirikan pada tanggal 17 Oktober 2008. Dimana mengacu kepada Akta Pendirian Yulifta Rahim Nomor : AHU 89242.AH.01.01. Tahun 2008. Pada awal berdirinya, PT. Mitra Beton Mandiri melayani Proyek Dinas Kimpraswil Pekanbaru dan Proyek Universitas Riau yaitu Pembangunan Gedung Auditorium. Pada tahun berikutnya, perusahaan telah mulai mendapat kepercayaan untuk membantu proyek-proyek dengan skala besar, seperti Pembangunan Sport Center dan SMA Pintar di Kuantan Singingi dengan instal langsung BP berkapasitas 30 m<sup>3</sup>/jam dan Pembangunan Terminal Penumpang Bandara SSK II Pekanbaru yang dilaksanakan oleh PT. Wijaya Karya (Persero), Pembangunan GOR Sarolangun di Provinsi Jambi oleh PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk., Gedung Ramayana Square oleh PT. Total Bangun Persada, serta Pembangunan RSUD Sangjung oleh PT. Adhi Karya (Persero) Tbk.

Tidak hanya proyek pemerintah, perusahaan juga mendapat kepercayaan dari sektor swasta pada proyek-proyek besar seperti Pembangunan Hotel Premier di Pekanbaru oleh PT. Sumarjaya, Pembangunan Rusunawa di Pekanbaru oleh PT. Pacific Prestress Indonesia, serta Pembangunan Grand Central Hotel di Pekanbaru oleh UD. Mitra Usaha. Hingga saat ini, kepercayaan konsumen menjadi nilai penting bagi perusahaan. Perusahaan yang pada awalnya hanya sebagai supplier sekarang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

telah menjadi bagian dari penyelesaian pekerjaan yang bermutu dan tepat waktu. Proyek-proyek besar dengan tingkat kesulitan tinggi dan jangka waktu penyelesaian yang singkat telah berhasil dilaksanakan dengan hasil yang cukup memuaskan. Seperti pada proyek PON Riau 2012 yaitu pembangunan flyover di Pekanbaru, pembangunan infrastruktur stadion utama Pekanbaru dan pembangunan venue-venue olahraga lainnya. Di tahun ini perusahaan juga mensupport pekerjaan pembangunan Apron Bandara SSK II dengan kontraktor PT. Wijaya Karya (Persero).

Perusahaan juga mampu dalam membantu penyelesaian proyek-proyek di luar Riau dengan melakukan mobilisasi BP perusahaan ke daerah-daerah dimana pembangunan dilaksanakan. Seperti saat ini, perusahaan telah memobilisasi BP Portable 4 unit BP Dry dengan kapasitas masing-masing 30 m<sup>3</sup>/jam untuk Proyek Pembangunan Jalan Tol Kualanamu-Tebing Tinggi di Sumatera Utara, Proyek Pembangunan Irigasi Utama Bahuga D.I Komerling di Oku Timur Sumatera Selatan, Proyek Pembangunan Saluran Suplesi di Jabung Lampung, dan Proyek Pembangunan Sarana/Prasarana Pengendalian Banjir Batang Agam Kota Payakumbuh Sumatera Barat. Berdasarkan keputusan direktorat jenderal pajak nomor AHU 89242.AH.01.01. Tahun 2008 dengan ini menyatakan bahwa PT. Mitra Beton Mandiri dengan nomor pokok wajib pajak (NPWP) 02.886.031.0-218.000 yang beralamat di Jalan Raya Pekanbaru bengkinang KM 19, Rimba Panjang telah terdaftar sejak tanggal 19 Agustus 2009.

#### 4.1 Visi, Misi Dan Moto PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

##### 4.2.1 Visi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Menjadi penyedia beton berkualitas terkemuka yang paling banyak dipilih oleh perusahaan konstruksi selalu berkembang secara sehat, stabil dan mantap sesuai dengan perkembangan zaman dalam hal meningkatkan nilai perusahaan.

### 4.2.2 Misi

Salah satu perusahaan yang dapat mendukung pembangunan sehingga dapat mendukung kemajuan infrastruktur dan perekonomian daerah. Meningkatkan nilai perusahaan bagi para pemangku kepentingan, menumbuhkan dan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

### 4.2.3 Moto

*“Best Quality and Service For Smart People”*

## 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

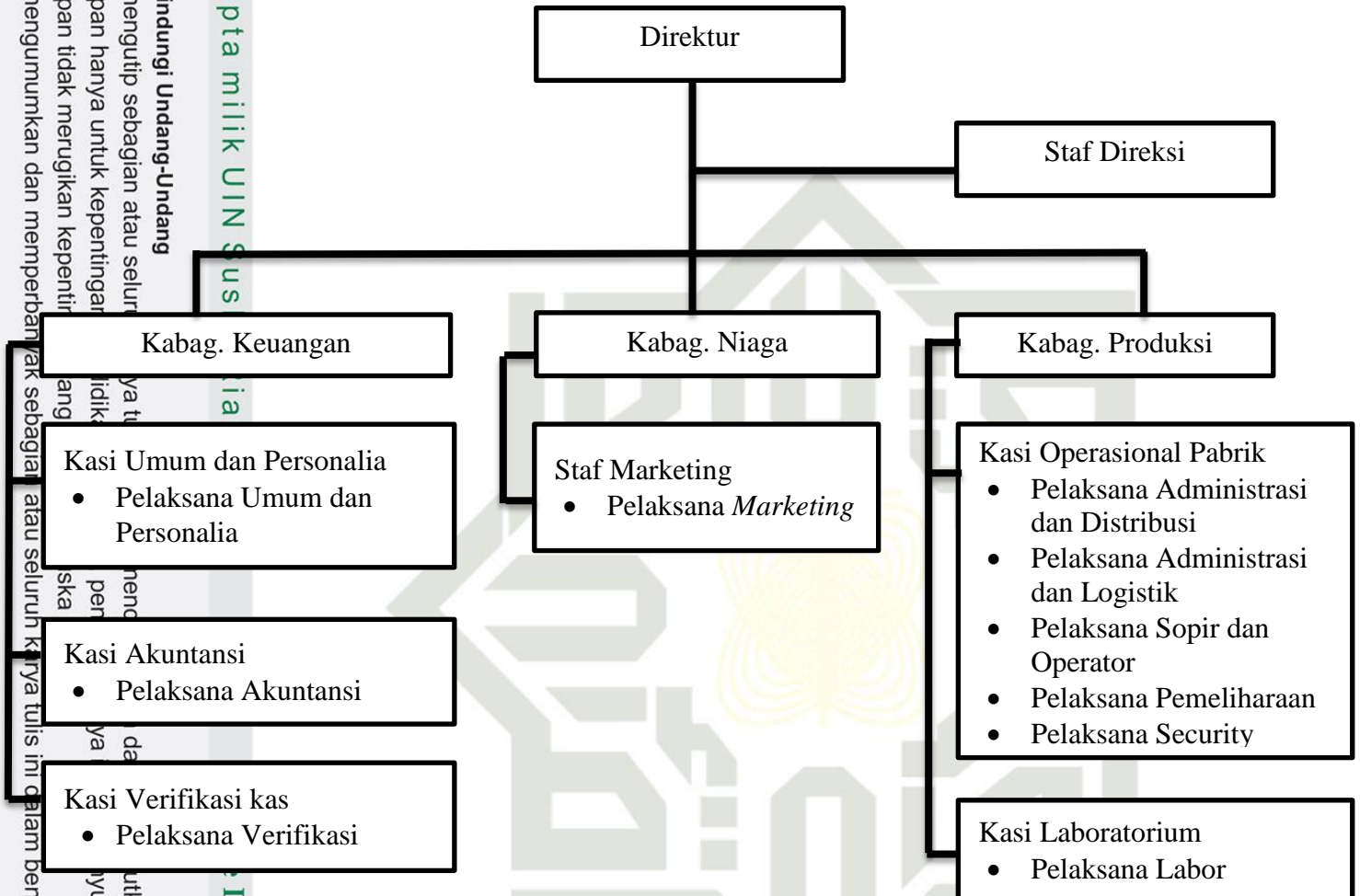
Struktur organisasi merupakan salah satu unsur penting yang harus dipenuhi oleh setiap organisasi perusahaan karena struktur organisasi merupakan alat untuk melaksanakan tugas, tanggung jawab maupun wewenang yang ada di setiap bidang perusahaan.

Struktur organisasi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru berbentuk staf dan lini. Struktur organisasi ini banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan lain karena menunjukkan tingkat perintah dari atasan kepada bawahannya dan tingkat tanggung jawab dari bawahan kepada atasan. Struktur organisasi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut :





**Gambar 4.1 :**  
**Struktur Organisasi Perusahaan PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru**



Sumber: PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru, 2025

#### 4.1 Tugas Dan Wewenang

##### 4.1.1 Direktur

1. Mengontrol dan mengawasi seluruh operasional perusahaan
2. Menentukan dan menetapkan semua kebijakan internal dan eksternal yang berhubungan dengan operasional perusahaan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Mengontrol kesehatan likuiditas perusahaan
4. Mengontrol dan mengawasi kinerja perusahaan dan SDM

#### 4.4.2 Staf Direksi

1. Mengawasi kinerja operasional perusahaan
2. Menganalisis kewajaran setiap transaksi, baik segi biaya harga produksi, biaya penjualan, dan biaya administratif dan umum
3. Membuat laporan analisa-analisa kinerja kegiatan operasional perusahaan dan kegiatan pembukuan perusahaan
4. Memberikan masukan-masukan yang membangun kepada direktur perihal kegiatan positif dan negatif yang terjadi dalam perusahaan

#### 4.4.3 Bagian Keuangan/Akuntansi

##### a. Kepala Bagian Keuangan

Posisi kepala bagian keuangan dipegang langsung oleh direktur sehingga semua tugas dan wewenang dibawah bagian keuangan bertanggung jawab langsung kepada direktur.

##### b. Kepala Seksi Umum dan Personalia

1. Melaksanakan rekrutmen, pengangkatan, mutasi, dan promosi, serta demosi karyawan atas usul setiap kepala bagian dengan keputusan direksi
2. Mengawasi dan membuat penilaian kinerja karyawan perusahaan
3. Membuat daftar gaji karyawan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

4. Mengawasi serta menyediakan kebutuhan operasional rumah tangga perusahaan

**c. Kepala Seksi Akuntansi**

1. Memeriksa kebenaran *voucher* pemindahbukuan/*overbooking* (OB) serta bukti pendukungnya
2. Melakukan verifikasi pembukuan serta ketertiban administrasi pembukuan perusahaan
3. Melakukan proses pembukuan, sehingga menjadi laporan keuangan
4. Membuat perhitungan rencana kerja anggaran perusahaan (RKAP)
5. Mengawasi penyimpangan arsip *voucher* pembukuan
6. Memeriksa kebenaran pembukuan SPT-masa (PPN dan PPh) bulanan dan tahunan.

**d. Pelaksana Akuntansi**

1. Melakukan pembukuan (*entry* data ke komputer akuntansi) tunai dan non tunai
2. Memeriksa kebenaran *voucher* dan kelengkapan bukti pendukung sebelum dilakukan pembukuan
3. Membuat *voucher* pemindahbukuan/*overbooking* (OB) berdasarkan bukti pendukungnya
4. Melakukan penyimpanan arsip *voucher* pembukuan
5. Membuat laporan SPT-masa (PPN dan PPh) bulanan dan tahunan

**e. Kepala Seksi Verifikasi Kas**





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

1. Melakukan pembayaran tunai atas kwitansi yang sudah di flat pejabat yang berwenang
2. Menarik cek dan atau bilyet giro (BG) sesuai data dan instruksi atasan
3. Menyimpan uang kas fisik, cek dan BG yang belum jatuh tempo, serta blanko cek dan BG
4. Menyimpan surat-surat penting perusahaan dan surat-surat penting lainnya
5. Melakukan pembayaran gaji

**4.4.4 Bagian Niaga**

**a. Kepala Bagian Niaga**

1. Mengajukan usulan rencana kerja anggaran penjualan *ready mix concrete* (RMC) dan non RMC pada direksi
2. Mengajukan usulan price list setiap jenis barang dagangan dan barang produksi pabrik pada direksi
3. Melakukan penawaran penjualan pada calon konsumen
4. Membuat surat perjanjian kerja sama atau surat perjanjian pemasokan barang pada calon konsumen dengan persetujuan direksi
5. Melakukan penagihan kepada konsumen
6. Menjalin kerja sama atau berkoordinasi dengan bagian produksi

**b. Staf Marketing**

1. Mengajukan usulan rencana kerja anggaran penjualan *ready mix* pada kepala bagian



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Mengajukan usulan *price list* setiap jenis RMC kepada kepala bagian
3. Melakukan penawaran penjualan pada calon konsumen
4. Membuat draft surat perjanjian RMC
5. Melakukan penagihan kepada konsumen RMC
6. Menjalani kerja sama/berkoordinasi dengan petugas-petugas operasional pabrik RMC

**c. Pelaksana Marketing**

1. Menyiapkan kontrak penjualan RMC dan non RMC
2. Menyiapkan laporan penjualan RMC dan non RMC
3. Menyiapkan faktur penjualan
4. Menyiapkan kwitansi/faktur penagihan
5. Mengarsipkan jadwal/janji-janji pembayaran hutang oleh konsumen
6. Membuat draft surat perjanjian kerja

**4.4.5 Bagian Produksi**

**a. Kepala Bagian Produksi**

1. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan proses produksi
2. Mengatur dan mengawasi proses distribusi hasil produksi
3. Mengatur dan mengawasi persediaan bahan baku dan material lainnya
4. Mengatur dan mengawasi penggunaan alat-alat produksi
5. Memimpin proses pekerjaan pemeliharaan peralatan pabrik
6. Mengatur dan mengawasi ketertiban administrasi pabrik
7. Memimpin dan menilai kinerja karyawan pabrik



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

8. Memimpin proses penelitian dan pengendalian mutu hasil produksi

**b. Kepala Seksi Operasional Pabrik**

1. Memimpin pelaksanaan proses produksi
2. Mengawasi penggunaan alat-alat produksi
3. Memimpin proses pekerjaan perbengkelan
4. Memimpin dan menilai kinerja karyawan operasional pabrik

**c. Pelaksana Administrasi dan Distribusi**

1. Mengawasi pemakaian BBM dan menentukan pekerjaan *driver*
2. Menentukan jalur distribusi hasil produksi pabrik sampai ke konsumen
3. Memeriksa kebenaran data administrasi hasil produksi pabrik
4. Memeriksa kebenaran data administrasi material
5. Memeriksa kebenaran laporan distribusi pabrik

**d. Pelaksanaan Administrasi dan Logistik**

1. Mencatat jumlah trip *driver* setiap harinya
2. Mencatat absensi dan lembur karyawan pabrik
3. Menyiapkan surat pengantar barang hasil produksi
4. Menyiapkan surat pengantar barang material pesanan konsumen
5. Mencatat setiap jenis barang material yang diterima di pabrik
6. Mencatat setiap barang yang didistribusikan ke konsumen
7. Melaporkan jumlah barang ke konsumen pada seksi akuntansi
8. Berwenang membuat laporan penerimaan material





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

9. Melaporkan penerimaan material, semen, dan lainnya pada Seksi Akuntansi

**e. Pelaksana Sopir dan Operator**

**Sopir**

1. Mengantar dan bertanggung jawab terhadap keselamatan barang material ke konsumen
2. Mengantar barang hasil produksi pabrik ke konsumen
3. Meminta konsumen untuk menandatangani surat pengantar barang yang diantar

**Operator**

1. Mengoperasikan *wheel loader* untuk pembuatan *ready mix concrete* (RMC)
2. Mengoperasikan *wheel loader* untuk pemindahan material dan atau pengisian material ke truk
3. Menjaga kesiapan alat-alat kerja dalam hal kebutuhan BBM, pelumas lain yang terkait untuk kepastian operasional mesin setiap harinya

**f. Pelaksana Pemeliharaan**

1. Mereparasi peralatan produksi
2. Memperhatikan atau menanyakan ke operator peralatan yang perlu pemeliharaan dan perbaikan

**g. Security**

1. Menanyakan keperluan setiap tamu baru yang belum dikenal



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### h. Kepala Seksi Laboratorium

1. Mengelola proses produksi *ready mix concrete* (RMC)
2. Mengontrol kesiapan kerja alat-alat RMC (*batching plant*) untuk dioperasikan
3. Melakukan trial mix pemakaian material secara teratur

#### i. Pelaksana Labor

1. Bertanggung jawab terhadap kebersihan dan kesiapan alat-alat kerja RMC (alat-alat labor) untuk dioperasikan
2. Bekerja sama/berkoordinasi dengan petugas-petugas *wheel loader* dalam melaksanakan proses produksi

### 4.5 Aktivitas Perusahaan

PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru mempunyai beberapa *core* bisnis yang salah satunya bergerak dibidang *ready mix concrete*. Dalam kegiatannya sehari hari, perusahaan melayani pesanan-pesanan *ready mix concrete* baik dari kontraktor pemerintah, kontraktor swasta maupun masyarakat umum. Selain memenuhi pesanan berupa *ready mix concrete*, perusahaan juga melayani jasa *concrete pump*, penjualan semen curah, penjualan material, dan transportasi. Dalam melayani pesanan dari pembeli, para pegawai pada umumnya dan bagian pemasaran pada khususnya selalu melayani calon pembeli sebaik mungkin agar memperoleh kepuasan dari hasil yang dipesan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Artinya, program pelatihan yang baik dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sehingga mendorong peningkatan kinerja.

2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Artinya, penyediaan fasilitas yang baik membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah, sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Artinya, program pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan membuat mereka lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga mendorong kepuasan kerja.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Artinya, penyediaan fasilitas kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja, sehingga mendorong kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Artinya, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan lebih terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

6. Berdasarkan hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) memediasi secara positif dan signifikan pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Artinya, program pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan membuat mereka lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menimbulkan kepuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) memediasi secara positif dan signifikan pengaruh fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Artinya, penyediaan fasilitas kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja dan membantu mereka menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah sehingga menimbulkan kepuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja karyawan.



#### 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.

## 6.2 Saran

Saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

- Untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang etika kerja, PT. Mitra Beton Mandiri sebaiknya melanjutkan dan memperluas program pelatihan dengan metode yang lebih interaktif. Penambahan sesi diskusi kelompok dan simulasi nyata dapat membantu karyawan menerapkan etika kerja dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, evaluasi rutin terhadap efektivitas pelatihan juga penting untuk memastikan bahwa materi yang disampaikan tetap relevan dan bermanfaat.
- Perusahaan perlu mengevaluasi dan meningkatkan fasilitas kerja yang ada untuk menciptakan lingkungan yang lebih nyaman bagi karyawan. Penataan ruang kerja yang nyaman, pencahayaan yang baik, serta area istirahat yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan. Melibatkan karyawan dalam proses desain ruang kerja dapat meningkatkan rasa kepemilikan mereka terhadap ruang tersebut.  
Untuk menjaga kepuasan kerja dan mengurangi keinginan berpindah tempat kerja, penting bagi perusahaan untuk menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas serta program insentif yang menarik. Karyawan perlu merasa dihargai melalui pengakuan atas kontribusi mereka, serta adanya peluang untuk belajar dan berkembang. Melakukan pengawasan kepuasan secara berkala juga dapat memberikan informasi mengenai aspek-aspek yang perlu diperbaiki.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan

Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik *International*:(Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik *International*). Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 4(1), 41-46.

Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). Jurnal Manajemen Diponegoro , 6 (4), 502-512.

Al Hazmi, C. R. V, & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. Jurnal Administrasi Perkantoran: Pendidikan dan Praktek , 1 (2), 282-297.

Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Situbondo melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME) , 3 (5), 861-875.

Andayani, J. R, Lusiana & Sopali, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Puskesmas Alahan Panjang Kecamatan Lembah Gumanti Kabupaten Solok. Jurnal Sistem Informasi, Terapan, Manajemen, Akuntansi dan Penelitian , 8 (2), 211-230.

Budiharja, J., Aribowo, H., & Jondar, A. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Mandiri Semesta (Tara Hotel Yogyakarta). Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik, 10(2), 545-560.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik

IN Suska

au

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

- Dhan, F. N., & Pratama, M. R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Survey Pada Departemen Sumber Daya Manusia Di Pt. Madubaru Pg/Ps Madukismo). *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 9(1), 58-75.
- Dharma, R., & Eliza, Y. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Perkebunan Bakrie Pasaman. *Jurnal Pendidikan Sains dan Manajemen Bisnis*, 1 (1), 38-47.
- Dewi, K. T. S., & Supartawan, G. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lpd Di Kecamatan Buleleng. *Jurnal Riset Kewirausahaan*, 6 (1), 31-39.
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 172-185.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680.
- Fidieyanthi, G., & Abdurahman, KR (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi Konveksi XYZ. *COSTING: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 8 (2), 2166. e-ISSN : 2597-5234.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hisnan, H. S. (2002). Manajemen Personalia. Yogyakarta:Pustaka Binawan Presindo FE UGM.
- Hisibuan, M. S. P. (2014). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Hendry, R. S. M. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Informatika*, 6(1), 82-91.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (1), 13-27.
- Handayani, Echdar, S., & Kitta, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Tekhnis Dinas Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Pinrang Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 6(1), 1-13.
- Ismailia, L. B., Hadi, S. P., & Nugraha, H. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Kantor Direksi Pt Perkebunan Tambi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3), 846-854.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kiftiyah, I., & Banin, Q. (2023). Pengaruh *Self Efficacy* Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(4), 327-343.
- Moenir, H. A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222-236.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© | k c i p t a m i k U I N S u s k a R i a u

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

- Masnun, M., Sapruwan, M., & Supriyanto, S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Keterampilan Terhadap Percaya Diri yang Berdampak pada Kinerja Karyawan. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(2), 28-35.
- Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187-192.
- Nababan, Y. R., Tawas, H. N., & Uhing, J. (2016). Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Nugraha, A. D., Wakhyuni, E., & Yanti, E. D. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PDAM Tirtanadi Sunggal. *Volume 9 No 6 Tahun 2025*, 41-53.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490-1496.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Rivai, V & Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.
- Ratag, P. (2016). Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractors cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).
- Rianti, S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Truntum Hotel Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 7(1), 7-12.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

- Rifana, M., Afuan, M., & Dika, R. P. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Agro Sungai Terawang Estate (STGE). *Journal of Science Education and Management Business*, 4(1), 42-52.
- Sambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Strisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta.
- Santosa, P. 1. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis Dan Pengujiannya Menggunakan Smartpls.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Sufiyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *SMART Strateg. Manag. Account. through Res. Technol*, 1(1).
- Safii, M. A., & Fazhiera, S. B. (2021). Dampak Pelatihan dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT XYZ.OPTIMAL *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(1), 41-45.
- Susanti, E. N., Alamin, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 346-362.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© | k cipta m

k UIN SUSKA RIAU

State Is

nic University

Sultan Syarif Kasim Ri

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

Shinta, F., Syailendra, S., & Sopian, S. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Empat Lawang Agro Perkasa (ELAP) Di Kabupaten Empat Lawang. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(1), 19-25.

Susilo, S. R., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 535-551.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wongkar, OBP, Sepang, JL, & Loindong, SS (2018). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* , 6 (4).

Wibowo, CA (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso *Collection* Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)* , 93-105.

Widianingsih, T., Santoso, D., & Saddewisasi, W. (2023). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Berkelanjutan* , 2 (1), 76-88.

Widadi, P. M., Khan, M. A., Bukhari, E., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kerjasama Tim Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Outlet Indomaret Area Bekasi Utara. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 3(1).

Yani, A. G. (2023). Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Muara Bulian. *MARGIN: Journal of Islamic Banking*, 3(1), 1-14.



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu, Saudara/i

Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru

Perkenalkan nama saya Idola Putri, mahasiswa jurusan S1 Manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi). Penelitian ini mengenai “Pengaruh Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru”. Untuk itu, saya mohon kesediaan bapak/ibu, saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sesuai pendapat dan pengalaman masing-masing. Semua jawaban dalam kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya untuk kepentingan penelitian yang dilakukan peneliti.

Atas partisipasi dan kesediaan waktu Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner penelitian ini saya ucapkan terimakasih

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,

Idola Putri  
NIM. 12170124586





**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.

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : \_\_\_\_\_

Usia : \_\_\_\_\_ Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ SMP

☐ S1 ☐ S2

☐ Diploma ☐ Lainnya

Lama Bekerja : ☐ < 5 Tahun

☐ 5-10 Tahun

☐ > 10 Tahun

**PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

- Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini
- Bila ada pernyataan yang kurang mengerti dapat ditanyakan kepada peneliti
- Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√). Ada lima alternatif jawaban diantaranya :

Keterangan	Kategori
SS	Sangat setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak setuju
STS	Sangat tidak setuju

**PERNYATAAN**

**1. Kinerja Karyawan (Y)**

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kualitas (Mutu)						
1.	Saya mampu mencapai standar kualitas kerja sesuai dengan yang telah diterapkan perusahaan					
2.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan					



**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.

	kualitas kerja saya					
3.	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan					
Kuantitas (Jumlah)						
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Jumlah tugas yang diberikan kepada saya selalu terselesaikan dengan cepat					
3.	Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
Waktu (Jangka Waktu)						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
2.	Saya segera mengerjakan setiap pekerjaan tanpa menunda-nunda waktu					
3.	Saya bersedia bekerja lembur jika diperlukan					
Penekanan Biaya						
1.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan biaya yang telah direncanakan sebelumnya					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa melebihi anggaran yang telah ditetapkan					
3.	Saya berusaha untuk meminimalkan kesalahan selama melakukan pekerjaan					
Pengawasan						
1.	Saya merasa bahwa pengawasan yang dilakukan selama proses pekerjaan berlangsung dapat mencegah terjadinya kesalahan					
2.	Saya merasa pengawasan dari atasan membantu saya bekerja lebih efektif dan sesuai dengan target yang ditetapkan					
3.	Pengawasan yang dilakukan tidak terlalu ketat namun tetap memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan target perusahaan					
Hubungan Antar Karyawan						
1.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

	yang diberikan perusahaan					
2.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya					
3.	Saya mau menerima saran dan kritikan dari rekan kerja untuk membangun tim kerja yang lebih baik					
4.	Saya selalu menghargai rekan-rekan kerja saya					

**2. Kepuasan Kerja (Z)**

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Menyenangi Pekerjaan</b>						
1.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
2.	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan pekerjaan saya					
3.	Saya merasa mampu untuk melaksanakan tugas dengan baik					
<b>Mencintai Pekerjaan</b>						
1.	Pekerjaan saya sesuai dengan keinginan dan aspirasi pribadi saya					
2.	Saya akan tetap memilih pekerjaan ini meskipun ada tawaran lain					
3.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya miliki saat ini					
<b>Moral Kerja Positif</b>						
1.	Saya mampu mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan					
2.	Saya mampu menunjukkan komitmen terhadap perusahaan					
3.	Saya melaksanakan setiap tugas yang dipercayakan kepada saya dengan rasa penuh tanggung jawab					
<b>Disiplin Kerja</b>						
1.	Saya selalu mematuhi semua aturan dan prosedur yang telah ditetapkan dalam pekerjaan saya					
2.	Saya mengikuti instruksi atau arahan yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja saya dengan senang hati					





**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.

3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan urutan atau prosedur yang telah ditetapkan					
Prestasi Kerja						
1.	Saya mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik kepada perusahaan					
2.	Saya mampu berperan aktif dalam tim					
3.	Saya sangat menghargai pekerjaan yang saya punya					
Absensi Dan <i>Turnover</i>						
1.	Saya selalu berusaha hadir tepat waktu sesuai aturan yang berlaku					
2.	Saya tidak memiliki keinginan berpindah ke tempat kerja lain					
3.	Saya merasa puas terhadap hasil pekerjaan saya					
4.	Saya berusaha untuk tetap setia kepada perusahaan					

**3. Pelatihan (X1)**

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Tujuan Pelatihan						
1.	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan					
2.	Pelatihan yang saya ikuti dapat meningkatkan keterampilan untuk menunjang kerja					
3.	Saya memiliki pemahaman yang lebih baik tentang etika kerja setelah mengikuti pelatihan					
Materi						
1.	Materi pelatihan yang diberikan membuat saya lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Materi pelatihan mencakup pengetahuan dan keterampilan yang saya butuhkan untuk meningkatkan kinerja					
3.	Materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami					
Metode Yang Digunakan						
1.	Metode yang digunakan dalam pelatihan					



**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.

	mempermudah saya memahami materi yang disampaikan					
2.	Saya merasa nyaman dengan suasana pelaksanaan pelatihan yang diberikan perusahaan					
3.	Pelatihan menggunakan metode yang melibatkan peserta secara aktif					
<b>Kualifikasi Peserta</b>						
1.	Saya memenuhi persyaratan untuk mengikuti pelatihan					
2.	Saya memperoleh rekomendasi dari atasan untuk mengikuti pelatihan					
3.	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					
<b>Kualifikasi Pelatih (Instruktur)</b>						
1.	Pelatih memiliki keahlian yang berkaitan dengan materi yang diajarkan					
2.	Pelatih mampu memotivasi peserta selama pelatihan					
3.	Pelatih terampil dalam menggunakan metode yang melibatkan peserta secara aktif					

**4. Fasilitas Kerja (X2)**

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Fasilitas Peralatan Kerja</b>						
1.	Fasilitas peralatan kerja yang saya gunakan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
2.	Kondisi peralatan kerja yang tersedia cukup memadai untuk digunakan					
3.	Fasilitas peralatan kerja yang disediakan perusahaan membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
<b>Fasilitas Perlengkapan Kerja</b>						
1.	Gedung tempat saya bekerja dalam kondisi baik dan cukup memadai					
2.	Akses jalan yang baik membuat perjalanan saya menjadi lebih mudah					
3.	Area parkir yang luas memudahkan saya untuk parkir kendaraan					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

4.	Ruang kerja yang memadai dengan tata ruang yang baik membuat saya nyaman saat bekerja					
5.	Penerangan yang cukup membantu saya dalam bekerja					
6.	Fasilitas mebel seperti (kursi, meja, dan lemari) mendukung kenyamanan saya saat bekerja					
7.	Kipas angin membuat saya merasa nyaman selama bekerja					
8.	Air <i>Conditioner</i> (AC) membuat saya merasa nyaman selama bekerja					
Fasilitas Sosial						
1.	Perusahaan menyediakan mess untuk tempat tinggal bagi karyawan					
2.	Perusahaan menyediakan kendaraan dinas untuk karyawan					

**Lampiran 2. Tabulasi Responden**

**PELATIHAN (X1)**

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
1	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4
2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5
6	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
7	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4
8	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5
9	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
10	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
11	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4
14	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5
15	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
16	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5
17	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4





# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



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.

XO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
55	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	3
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5

FASILITAS KERJA (X2)

XO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13
57	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
58	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
59	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
60	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5
61	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4
62	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
63	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5
64	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3
65	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
66	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
67	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
68	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5
69	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
70	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5
71	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4
72	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
73	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4
74	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
75	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
76	5	5	4	5	1	5	4	4	5	4	4	5	4
77	4	4	5	4	2	4	5	3	4	3	3	4	5
78	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
79	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4
80	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4
81	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5
82	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
83	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5
84	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3
85	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
86	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
87	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13
31	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
32	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4
33	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5
34	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4
35	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4
36	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	2	3
37	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
38	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1
39	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
40	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4
41	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
42	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
43	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
45	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
46	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
47	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
48	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5
49	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
50	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
52	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
53	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
55	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
56	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5

### KEPUASAN KERJA (Z)

No	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	Z19
1	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5





# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

0	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	Z19
1	4	5	4	5	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4
2	3	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	5	5
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	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	3
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4
8	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5
9	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
11	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
12	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
14	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4
15	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
16	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
17	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
18	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
19	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
20	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4
21	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
22	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
23	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
24	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
25	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
26	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
27	3	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4
28	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
29	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
30	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
31	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
32	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5
33	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
34	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
36	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3
37	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3
38	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
39	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
40	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5
41	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
42	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NO	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	Z19
44	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
46	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
47	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	3	5	5	3	3	5	4	4	5
49	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
50	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5
51	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
52	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
54	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5

## KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19
1	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
2	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5
6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5
7	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4
8	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5
9	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
10	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
11	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
13	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4
14	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5
15	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4	5	4	5
17	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
18	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
19	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5



# 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.

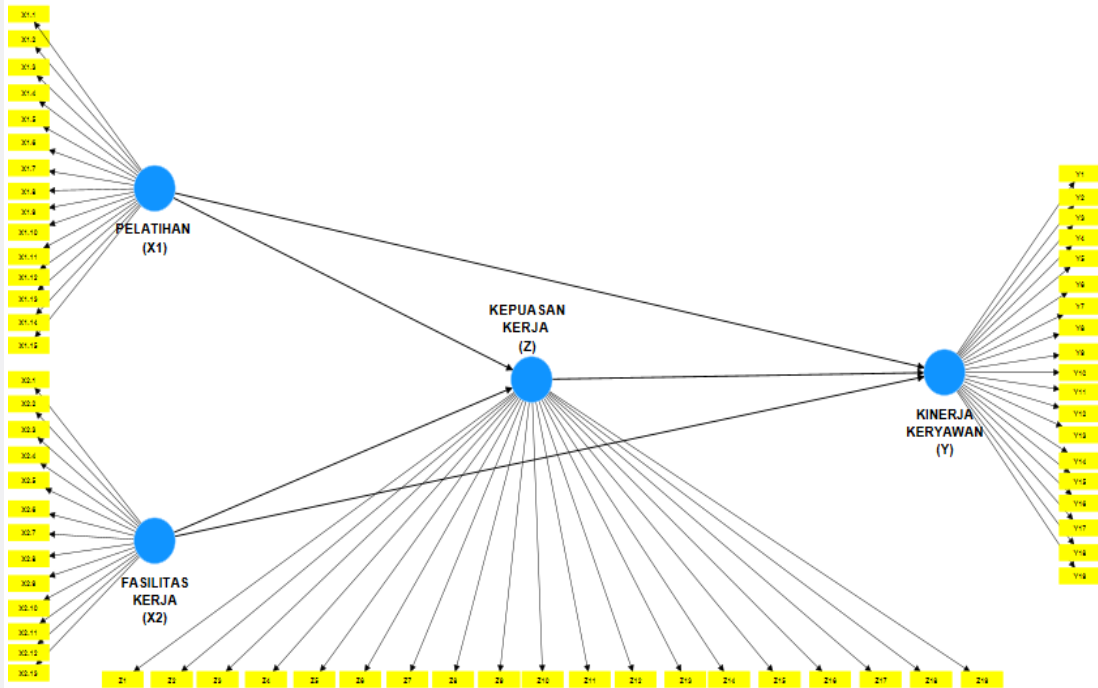
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y0	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19
20	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	5	4	5	4
21	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
22	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4
23	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5
24	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4
25	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
26	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4
28	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
29	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
30	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
31	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
32	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5
33	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4
34	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5
35	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
36	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	2	3	3	3	3
37	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
38	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
39	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
40	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5
41	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
42	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
43	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
44	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
45	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
46	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
47	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
48	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4
49	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
50	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
51	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
52	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
53	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5
54	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	3	4	4	3	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
56	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5

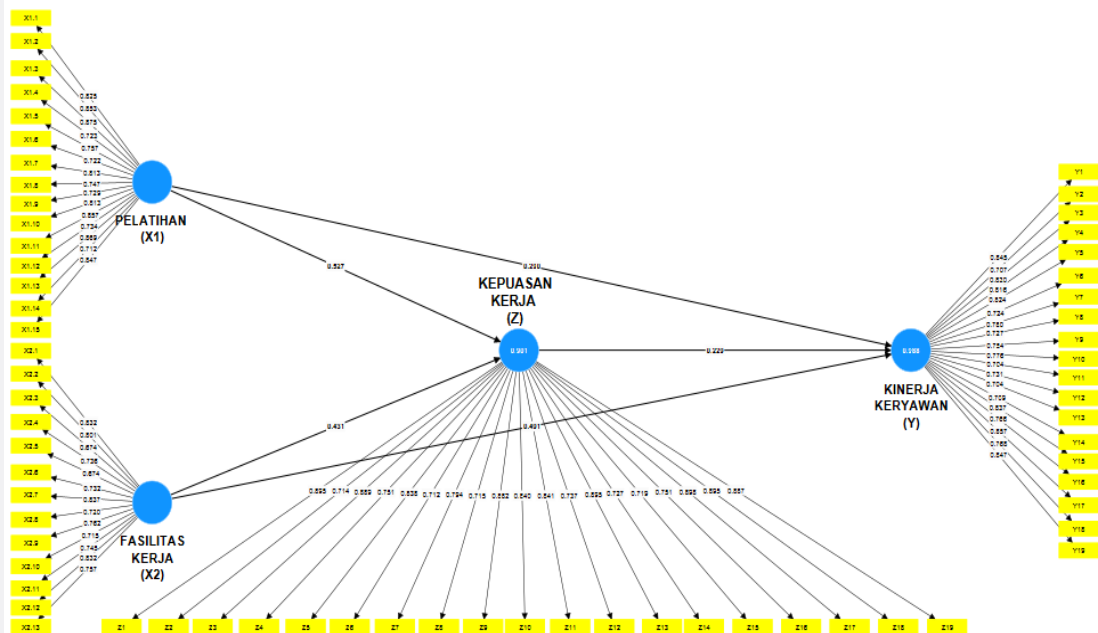




### Lampiran 3. Hasil SmartPLS GAMBAR MODEL



### OUTER MODEL AWAL





## Task

### OUTER LOADING AWAL

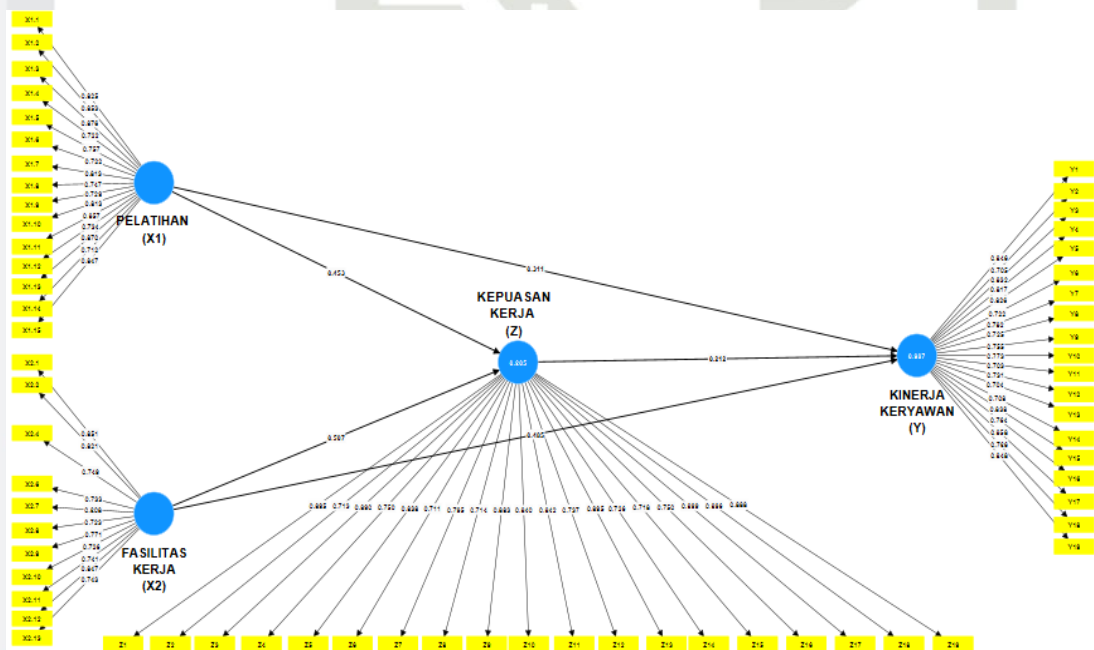
#### Outer loadings - List

	Outer loadings
X1.1 <- PELATIHAN _(X1)	0.825
X1.10 <- PELATIHAN _(X1)	0.813
X1.11 <- PELATIHAN _(X1)	0.857
X1.12 <- PELATIHAN _(X1)	0.734
X1.13 <- PELATIHAN _(X1)	0.889
X1.14 <- PELATIHAN _(X1)	0.712
X1.15 <- PELATIHAN _(X1)	0.847
X1.2 <- PELATIHAN _(X1)	0.853
X1.3 <- PELATIHAN _(X1)	0.875
X1.4 <- PELATIHAN _(X1)	0.723
X1.5 <- PELATIHAN _(X1)	0.757
X1.6 <- PELATIHAN _(X1)	0.722
X1.7 <- PELATIHAN _(X1)	0.813
X1.8 <- PELATIHAN _(X1)	0.747
X1.9 <- PELATIHAN _(X1)	0.729
X2.1 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.832
X2.10 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.715
X2.11 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.745
X2.12 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.832
X2.13 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.757
X2.2 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.801
X2.3 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.674
X2.4 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.736
X2.5 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.674
X2.6 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.732
X2.7 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.837
X2.8 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.720
X2.9 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.762

#### Outer loadings - List

	Outer loadings
AZ.1 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.762
Y1 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.845
Y10 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.776
Y11 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.704
Y12 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.731
Y13 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.704
Y14 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.709
Y15 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.837
Y16 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.766
Y17 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.857
Y18 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.768
Y19 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.847
Y2 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.707
Y3 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.830
Y4 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.816
Y5 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.824
Y6 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.724
Y7 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.780
Y8 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.727
Y9 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.764
Z1 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.895
Z10 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.840
Z11 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.841
Z12 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.737
Z13 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.895
Z14 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.727
Z15 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.719
Z16 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.751
Z17 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.898
Z18 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.895
Z19 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.887
Z2 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.714
Z3 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.889
Z4 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.751
Z5 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.838
Z6 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.712
Z7 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.794
Z8 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.715
Z9 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.882

### OUTER MODEL RESPEKIFIKASI





## OUTER LOADING SETELAH RESPEKIFIKASI

### Outer loadings - List

	Outer loadings
X1.1 <- PELATIHAN_(X1)	0.825
X1.10 <- PELATIHAN_(X1)	0.813
X1.11 <- PELATIHAN_(X1)	0.857
X1.12 <- PELATIHAN_(X1)	0.734
X1.13 <- PELATIHAN_(X1)	0.870
X1.14 <- PELATIHAN_(X1)	0.712
X1.15 <- PELATIHAN_(X1)	0.847
X1.2 <- PELATIHAN_(X1)	0.853
X1.3 <- PELATIHAN_(X1)	0.876
X1.4 <- PELATIHAN_(X1)	0.722
X1.5 <- PELATIHAN_(X1)	0.757
X1.6 <- PELATIHAN_(X1)	0.722
X1.7 <- PELATIHAN_(X1)	0.813
X1.8 <- PELATIHAN_(X1)	0.747
X1.9 <- PELATIHAN_(X1)	0.729
X2.1 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.851
X2.10 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.726
X2.11 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.741
X2.12 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.847
X2.13 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.743
X2.2 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.821
X2.4 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.749
X2.6 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.733
X2.7 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.808
X2.8 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.723
X2.9 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.771

### Outer loadings - List

	Outer loadings
X2.8 <- FASILITAS_KERJA_(X2)	0.771
Y1 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.846
Y10 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.773
Y11 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.703
Y12 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.731
Y13 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.704
Y14 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.708
Y15 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.838
Y16 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.764
Y17 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.858
Y18 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.766
Y19 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.848
Y2 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.705
Y3 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.832
Y4 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.817
Y5 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.826
Y6 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.722
Y7 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.782
Y8 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.725
Y9 <- KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.755
Z1 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.895
Z10 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.840
Z11 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.842
Z12 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.737
Z13 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.895
Z14 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.726
Z15 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.718
Z16 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.750
Z17 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.899
Z18 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.896
Z19 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.888
Z2 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.713
Z3 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.890
Z4 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.750
Z5 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.838
Z6 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.711
Z7 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.795
Z8 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.714
Z9 <- KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.883





## CROSS LOADING

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	FASILITAS_KERJA_(X2)	KEPUASAN_KERJA_(Z)	KINERJA_KERYAWAN_(Y)	PELATIHAN_(X1)
X1.1	0.803	0.799	0.820	0.825
X1.10	0.770	0.743	0.771	0.813
X1.11	0.783	0.738	0.787	0.857
X1.12	0.784	0.737	0.757	0.734
X1.13	0.801	0.773	0.812	0.870
X1.14	0.859	0.700	0.705	0.712
X1.15	0.799	0.832	0.819	0.847
X1.2	0.791	0.846	0.811	0.853
X1.3	0.803	0.785	0.815	0.878
X1.4	0.702	0.882	0.734	0.722
X1.5	0.795	0.785	0.792	0.757
X1.6	0.708	0.888	0.737	0.722
X1.7	0.780	0.727	0.777	0.813
X1.8	0.723	0.882	0.737	0.747
X1.9	0.802	0.711	0.789	0.729
X2.1	0.851	0.829	0.837	0.829
X2.10	0.728	0.842	0.891	0.878
X2.11	0.741	0.872	0.710	0.870
X2.12	0.847	0.828	0.850	0.885
X2.13	0.743	0.711	0.764	0.737
X2.2	0.821	0.787	0.799	0.798
X2.4	0.749	0.724	0.735	0.728
X2.6	0.733	0.725	0.738	0.765
X2.7	0.808	0.742	0.814	0.772
X2.8	0.723	0.883	0.702	0.858
X2.9	0.771	0.724	0.745	0.892
Y1	0.840	0.875	0.848	0.830
Y10	0.778	0.884	0.773	0.748
Y11	0.717	0.888	0.703	0.882
Y12	0.752	0.701	0.731	0.889
Y13	0.711	0.858	0.704	0.700

	FASILITAS_KERJA_(X2)	KEPUASAN_KERJA_(Z)	KINERJA_KERYAWAN_(Y)	PELATIHAN_(X1)
Y13	0.711	0.858	0.704	0.700
Y14	0.721	0.872	0.708	0.888
Y15	0.821	0.837	0.838	0.877
Y16	0.733	0.724	0.764	0.733
Y17	0.812	0.881	0.858	0.884
Y18	0.724	0.878	0.788	0.737
Y19	0.803	0.887	0.848	0.838
Y2	0.844	0.898	0.705	0.845
Y3	0.812	0.813	0.832	0.818
Y4	0.835	0.813	0.817	0.813
Y6	0.845	0.804	0.828	0.794
Y6	0.891	0.847	0.722	0.704
Y7	0.795	0.758	0.782	0.747
Y8	0.898	0.838	0.725	0.714
Y9	0.783	0.718	0.755	0.789
Z1	0.832	0.895	0.833	0.838
Z10	0.887	0.840	0.847	0.834
Z11	0.773	0.842	0.788	0.744
Z12	0.740	0.737	0.730	0.690
Z13	0.832	0.895	0.833	0.838
Z14	0.897	0.728	0.708	0.878
Z15	0.877	0.718	0.888	0.883
Z16	0.725	0.750	0.765	0.732
Z17	0.821	0.899	0.850	0.878
Z18	0.828	0.898	0.858	0.890
Z19	0.801	0.888	0.824	0.828
Z2	0.875	0.713	0.888	0.888
Z3	0.813	0.890	0.833	0.835
Z4	0.725	0.750	0.785	0.732
Z5	0.781	0.838	0.794	0.747
Z6	0.745	0.711	0.752	0.888
Z7	0.745	0.795	0.751	0.722
Z8	0.838	0.714	0.879	0.853
Z9	0.819	0.883	0.839	0.838

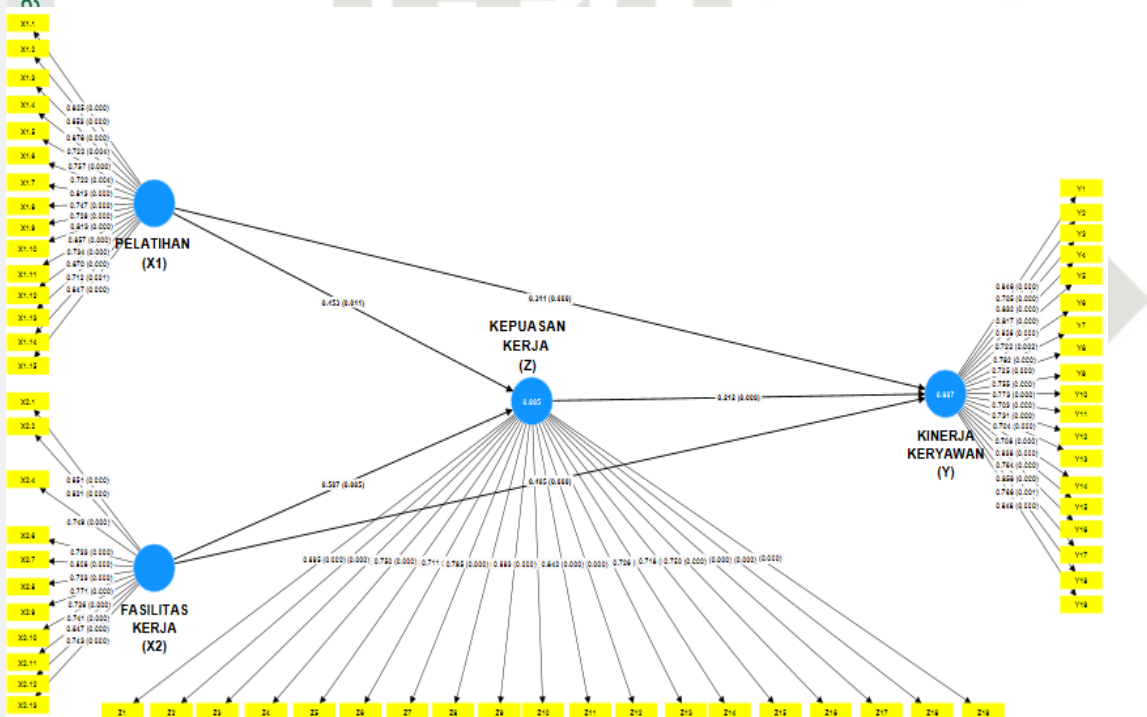


## RELIABILITAS DAN AVE

### Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
FASILITAS_KERJA_(X2)	0.933	0.938	0.943	0.801
KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.971	0.973	0.973	0.881
KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.983	0.985	0.986	0.802
PELATIHAN_(X1)	0.958	0.959	0.962	0.830

### GAMBAR INNER MODEL



### R-SQUARE

#### R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
KEPUASAN_KERJA_(Z)	0.905	0.902
KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.987	0.987



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### ***F-SQUARE***

f-square - List	
	f-square
FASILITAS_KERJA_(X2) -> KEPUASAN_KERJA _(Z)	0.182
FASILITAS_KERJA_(X2) -> KINERJA_KERYAWAN_(Y)	1.047
KEPUASAN_KERJA _(Z) -> KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.334
PELATIHAN _(X1) -> KEPUASAN_KERJA _(Z)	0.145
PELATIHAN _(X1) -> KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.443

### ***Q-SQUARE***

LV prediction summary - PLS-SEM	
	Q <sup>2</sup> predlct
KEPUASAN_KERJA _(Z)	0.873
KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.917

### ***PATH COEFFICIENT (UJI PARSIAL)***

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values	
FASILITAS_KERJA_(X2) -> KEPUASAN_KERJA _(Z)	0.507	0.489	0.179	2.829	0.005	
FASILITAS_KERJA_(X2) -> KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.485	0.489	0.079	6.123	0.000	
KEPUASAN_KERJA _(Z) -> KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.212	0.217	0.060	3.553	0.000	
PELATIHAN _(X1) -> KEPUASAN_KERJA _(Z)	0.453	0.462	0.178	2.548	0.011	
PELATIHAN _(X1) -> KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.311	0.304	0.073	4.245	0.000	

### ***SPECIFIC INDIRECT EFFECT (UJI MEDIASI)***

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel	Copy
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values		
FASILITAS_KERJA_(X2) -> KEPUASAN_KERJA _(Z) -> KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.108	0.109	0.055	1.961	0.050		
PELATIHAN _(X1) -> KEPUASAN_KERJA _(Z) -> KINERJA_KERYAWAN_(Y)	0.096	0.097	0.041	2.329	0.020		



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Idola Putri, lahir di Desa Binamang pada tanggal 01 Agustus 2003. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak HENDRI dan Ibu MUSNIATI. Penulis mengawali pendidikan di TK Al-Hidayah Binamang dan lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah dasar di SDN 010 Tanjung Alai dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMPS Tanjung Alai dan lulus pada tahun 2018, kemudian melanjutkan sekolah menengah atas di SMAN 1 XIII Koto Kampar dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2021, penulis melanjutkan pendidikan strata 1 (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Program Studi S1 Manajemen. Tahun 2024 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Dompot Dhuafa Riau dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sejati, Kecamatan Rambah Hilir, Kabupaten Rokan Hulu.

Penulis melaksanakan Ujian Munaqasah pada hari kamis 11 September 2025 dengan judul skripsi “PENGARUH PELATIHAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PEKANBARU” dan dinyatakan lulus memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M).

UIN SUSKA RIAU