



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. DUTA HITA JAYA DURI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH

MUHAMMAD FAUZAN

12170114554

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

TAHUN 2025




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Muhammad Fauzan
 NIM : 12170114554
 KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia
 PROGRAM STUDI : S1 Manajemen
 FAKULTAS : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 SEMESTER : IX (Sembilan)
 JUDUL : Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Duta Hita Jaya Duri

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING



Irien Violinda Anggriani, SE., M.Si.
 NIP. 19751116 200710 2 003

MENGETAHUI:

DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL

Ketua Program Studi S1
 Manajemen




Dr. Desri Miftah, S.E., MM., Ak
 NIP. 19740412 200604 2 002


Susnaningsih Mu'at, S.E., MM, Ph.D
 NIP. 19730909 200604 2 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Fauzan
 NIM : 12170114554
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Konsentrasi : MSDM
 Judul : Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Duta Hita Jaya Duri
 Tanggal Ujian : 9 Oktober 2025

3,40 (M)
 21/10 2025

TIM PENGUJI

Ketua Penguji

Henni Indrayani, SE., M.M
 NIP. 19700802 199803 2 003

Penguji 1

Dr. Ade Ria Nirmala S.E., MM
 NIP. 19730411 202321 2 007

Penguji 2

Irien Violinda Anggriani, S.E., M.Si
 NIP. 19751106 200710 2 003

Staf Pengantar

Dewi Emti, S.E., M.Si
 NIP. 19621231 198903 2 040

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Fauzan
 NIM : 12170114554
 Tempat/Tgl. Lahir : Kota Tengah, 20 Mei 2003
 Fakultas/Pascasarjana : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen

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

DENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
 MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. DUTA HITA JAYA DURI.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian 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, 26 September 2021

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Fauzan
 12170114554

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



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

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. DUTA HITAJAYA DURI.

Oleh

Muhammad Fauzan
NIM : 12170114554

Penelitian ini dilakukan pada PT. Duta Hita Jaya Duri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Duta Hita Jaya Duri. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 orang karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel simple random sampling. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan program SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan nilai R-Square kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, kompetensi dan motivasi sebesar 91,6 % sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya, motivasi dipengaruhi oleh pelatihan dan kompetensi sebesar 75,5% sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi, Pelatihan, Kompetensi



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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRAINING AND COMPETENCIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. DUTA HITA JAYA DURI.

By

Muhammad Fauzan
NIM : 12170114554

This research was conducted at PT. Hita Jaya Duri Ambassador. The aim of this research is to determine the effect of training and competency on employee performance with motivation as an intervening variabel at PT. Hita Jaya Duri Ambassador. The sample in this study was 81 employees using simple random sampling techniques. This research uses quantitative methods using the SmartPLS program. The results of this research show that partially training has a significant effect on employee performance, competency has a significant effect on employee performance, training has a significant effect on motivation, competency has a significant effect on motivation and motivation has a significant effect on employee performance. Furthermore, training has a significant effect on employee performance with motivation as an intervening variabel , while competency has no significant effect on employee performance with motivation as an intervening variabel . Based on the R-Square value, employee performance is influenced by training, competence and motivation by 91.6% while the remaining 54.9% is influenced by other variabel s not examined in this research. Furthermore, motivation is influenced by training and competency by 75.5% while the remaining 54.9% is influenced by other variabel s not examined in this research.

Keywords: *Employee Performance, Motivation, Training, Competency*



KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

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

Alhamdulillah, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Duta Hita Jaya Duri”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen studi strata satu (S1) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Suatu kehormatan bagi penulis untuk mempersembahkan yang terbaik kepada almamater, kedua orang tua, seluruh keluarga dan juga pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. 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, 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 Dr. Susnaningsih Mu'at, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Fitri Hidayati, SE, MM selaku sekretaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing, memberikan saran serta meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan proposal hingga skripsi.
9. Bapak Yusrialis, SE, M.Si selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
11. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

12. Kedua orang tua yang tercinta dan yang tersayang Apa (Alm.H.Herman S.Pd) dan Ama (Hj.Eva Yulia Mesra S.Pd), Kakak (dr.Rahmadiani Hervani), Nenek (Hj.Arnawati) dan seluruh keluarga besar. Terima kasih atas doa,, motivasi, semangat, cinta, kasih, sayang, dan pengorbanan yang telah diberikan dan tiada henti. Terimakasih telah menjadi sumber kekuatan terbesar dalam hidup penulis, yang mendorong untuk tidak menyerah bahkan disaat segalanya terasa berat.
13. Kepada diri sendiri yang selalu mampu meyakinkan dan menguatkan tanpa jeda bahwa semuanya akan selesai pada waktunya.Terimakasih telah bertahan sejauh ini.
14. Seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Alvi Yusra S.Kg untuk selalu menjadi *support system* pada hari yang tidak mudah bagi penulis.Yang selalu ada dalam suka maupun duka.Terimakasih telah memberikan dukungan, menemani, menjadi tempat berkeluh kesah dan berkontribusi banyak dalam proses penulis.
15. Seluruh sahabat di el-familia yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terutama Reza,Dony,Faiz, dan Asyroful. Terimakasih atas semua dukungan, semangat, nasehat, menjadi penolong dan menemani penulis selama perkuliahan dan dalam proses skripsi ini.

Akhir dari ketulusan dan keterbukaan, skripsi ini penulis persembahkan sebagai bagian dari pemenuhan syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan akan pengetahuan. 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.

menyadari skripsi ini masi jauh dari kata sempurna. Kesempurnaan hanya milik Allah SWT dan kekurangan datangny dari penulis.

Pekanbaru, 15 September 2025
Penulis

Muhammad Fauzan
NIM. 12170114554



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Sistematika Penulisan.....	15
BAB II TELAAH PUSTAKA	17
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2 Kinerja Karyawan.....	19
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.3 Motivasi.....	22
2.3.1 Pengertian Motivasi	22
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	23
2.3.3 Indikator Motivasi.....	24
2.4 Pelatihan	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	2.4.1 Pengertian Pelatihan.....	25
	2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	26
	2.4.3 Indikator Pelatihan	27
	2.5 Kompetensi.....	29
	2.5.1 Pengertian Kompetensi	29
	2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	30
	2.5.3 Indikator Kompetensi.....	30
	2.6 Pandangan Islam Terhadap Masalah Penelitian	31
	2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	31
	2.6.2 Pandangan Islam Tentang Motivasi	32
	2.7 Penelitian Terdahulu.....	33
	2.8 Kerangka Pemikiran	39
	2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	40
	2.9.1 Variabel Independent (Variabel Bebas).....	40
	2.9.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	40
	2.9.3 Variabel Intervening	40
	2.10 Definisi Dan Konsep Operasional Variabel Penelitian	41
	2.11 Hipotesis Penelitian.....	42
	2.11.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	43
	2.11.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
	2.11.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi	44
	2.11.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi.....	45
	2.11.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
	2.11.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi ..	46
	2.11.7 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi	47
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	48



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.1 Lokasi & Waktu Penelitian	48
3.2 Jenis dan Sumber Data	48
3.2.1 Jenis Penelitian.....	48
3.2.2 Sumber Data.....	48
3.3 Populasi dan Sampel	49
3.3.1 Populasi.....	49
3.3.2 Sampel.....	49
3.4 Teknik Pengumpulan Data	51
3.4.1 Observasi.....	51
3.4.2 Wawancara.....	51
3.4.3 Kuesioner	51
3.5 Metode Analisis Data	52
3.5.1 Analisis Deskriptif	52
3.5.2 Analisis Data.....	53
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	58
4.1 Sejarah Perusahaan.....	58
4.2 Visi Misi Perusahaan.....	59
4.2.1 Visi.....	60
4.2.2 Misi	60
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	60
4.4 Deskripsi Dan Aktivitas Kerja	61
4.4.1 Tugas dan Wewenang Setiap Bagian.....	61
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	65
5.1 Karakteristik Responden	65
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	66
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	67
5.2.1 Pelatihan (X1)	68
5.2.2 Kompetensi (X2)	70
5.2.3 Motivasi (Z)	71
5.2.4 Kinerja Karyawan (Y)	73
5.3 Analisis Data	74
5.3.1 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)	75
5.3.2 Pengujian Model Struktural (<i>Structural Model</i>)	82
5.4 Pembahasan	85
5.4.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	85
5.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	87
5.4.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi	89
5.4.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi	91
5.4.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	93
5.4.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening	95
5.4.7 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening	98
BAB VI PENUTUP	102
6.1 Kesimpulan	102
6.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	109



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Duta Hita Jaya Kota Duri Tahun 2025	3
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT Duta Hita Jaya Tahun 2021-2025	5
Tabel 1. 3 Jenis Pelatihan di PT Duta Hita Jaya Tahun 2021-2025	9
Tabel 2. 2 Referensi Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2. 3 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	41
Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan PT Duta Hita Jaya Duri Tahun 2025	49
Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	66
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pelatihan (X1)	68
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi (X2)	70
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi (Z)	71
Tabel 5. 8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	73
Tabel 5. 9 Outer Loading	76
Tabel 5. 10 Outer Loading Respesifikasi	79
Tabel 5. 11 Cross Loading	80
Tabel 5. 12 Average variance extracted (AVE)	81
Tabel 5. 13 Cronbach Alpha & Composite Realibility	82
Tabel 5. 14 R-Square	83
Tabel 5. 15 F-Square	84
Tabel 5. 16 Hasil Uji Hipotesis	85



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	39
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Duta hita Jaya	61
Gambar 5. 1 Diagram Jalur yang telah di rancang	75
Gambar 5. 2 Outer Model	76
Gambar 5. 3 Outer Model Respesifikasi	78
Gambar 5. 4 Inner Model	83



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Izin Riset Penelitian.....	109
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	110
Lampiran 3 Tabulasi Hasil Kuesioner	115
Lampiran 4 Hasil Smartpls	122
Lampiran 5 Izin Selesai Penelitian.....	128

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia persaingan yang terus berubah, setiap perusahaan menghadapi tantangan untuk bertahan dan bersaing dengan efektif. Salah satu kunci keberhasilan terletak pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional, memastikan bahwa kebutuhan karyawan selaras dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi. Perhatian terhadap kesejahteraan pegawai sangat penting, karena mereka adalah aset berharga yang akan berkembang dengan baik jika diberikan dukungan yang tepat. Setiap bisnis perlu mampu beradaptasi dengan perubahan serta memanfaatkan berbagai peluang dan tantangan dalam era globalisasi yang terus maju. Perusahaan diharapkan dapat memanajemen sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, sambil meraih hasil dan efisiensi yang tinggi.

Dalam dunia kerja, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai atau diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun, jika seorang memiliki tingkat kemampuan yang rendah akan mengakibatkan produktivitas kerja serta kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

karyawan menurun yang akan berdampak pada kestabilan kelangsungan hidup perusahaan.

PT Duta Hita Jaya Duri merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang konstruksi untuk memenuhi permintaan dan perkembangan infrastruktur di Indonesia. PT Duta Hita Jaya Duri memproduksi tiang listrik, tiang lampu, serta aksesoris tiang listrik lainnya seperti braket, penyangga rangka dasar dll. Dengan memastikan bahwa kualitas hasil produksi memenuhi standar nasional dan internasional, perusahaan berharap dapat memasarkan barang hasil produksinya tersebut dengan hasil yang optimal. Selain itu, perusahaan berkomitmen untuk memastikan efisiensi dan efektivitas di setiap tahap produksi.

Kinerja mengacu pada hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan setiap individu sebagai hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya di perusahaan. Hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dapat dievaluasi untuk menilai tingkat kinerjanya, sehingga kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan pencapaian target selama periode waktu yang ditentukan oleh organisasi. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana menghasilkan karyawan dengan kinerja optimal. Kinerja karyawan yang optimal menjadi salah satu tujuan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Penilaian kinerja karyawan dalam sebuah organisasi sering kali berfokus pada dua indikator utama yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kualitas pekerjaan mencerminkan sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 kuantitas berkaitan dengan jumlah tugas yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Meskipun kedua indikator ini penting untuk menilai kinerja, mempertimbangkan keduanya secara terpisah dapat menimbulkan berbagai masalah. Jika terlalu mengutamakan kuantitas, karyawan mungkin terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, tetapi hasil kualitasnya tidak sesuai harapan. Ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja secara keseluruhan. Di sisi lain, ada karyawan yang hanya fokus pada kualitas tanpa memperhatikan kuantitas, sehingga merasa tertekan untuk menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Berikut data jumlah karyawan PT Duta Hita Jaya Duri tahun 2025.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT Duta Hita Jaya Kota Duri Tahun 2025

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	<i>HRD</i>	5 Orang
2	<i>Construction</i>	290 Orang
3	<i>Project Control</i>	12 Orang
4	<i>QA/QC</i>	16 Orang
5	<i>Material</i>	15 Orang
6	<i>HSE</i>	35 Orang
7	<i>Finance</i>	3 Orang
8	<i>Construction Equipment Management</i>	54 Orang
	Total	430 Orang

Sumber: PT Duta Hita Jaya, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada divisi HRD berjumlah 5 karyawan, jumlah karyawan yang bekerja pada divisi Construction berjumlah 290 karyawan, jumlah karyawan yang bekerja pada divisi Project control berjumlah 12 karyawan, jumlah karyawan yang bekerja pada divisi QA/QC berjumlah 16 karyawan, jumlah karyawan yang bekerja pada divisi Material berjumlah 15 karyawan, jumlah karyawan yang bekerja pada divisi HSE berjumlah 35 karyawan, jumlah karyawan yang bekerja pada divisi Finance



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

berjumlah 3 karyawan dan jumlah karyawan yang bekerja pada divisi Construction Equipment Management berjumlah 54 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara bersama HRD PT Duta Hita Jaya Duri, Kinerja karyawan yang kurang memuaskan juga terjadi pada PT Duta Hita Jaya Duri. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di PT Duta Hita Jaya Duri, HRD mengatakan tingkat kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan yang peneliti dapatkan dari pihak perusahaan, dan juga laporan yang diterima oleh perusahaan dari klien tentang akurasi dan ketepatan waktu. Penurunan kinerja karyawan pada PT Duta Hita Jaya Duri ini dinilai berdasarkan standar kinerja di PT Duta Hita Jaya Duri mencakup dua aspek utama yaitu sasaran kinerja dan perilaku kerja. Sasaran kinerja seperti (produktivitas, kualitas, efisiensi, kepuasan, inovasi dan kinerja tim). Perilaku kerja seperti (kedisiplinan, kerja sama, inisiatif, fleksibilitas dan komunikasi efektif).

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menetapkan skala penilaian yang dapat diadaptasi untuk karyawan di perusahaan swasta seperti PT. Skala ini umumnya menggunakan sistem angka, di mana kinerja karyawan dinilai berdasarkan dua aspek utama: Sasaran Kinerja dan perilaku kerja. Penilaian dilakukan dalam rentang 1 hingga 100 dalam %, di mana angka 85-100 menunjukkan kinerja sangat baik, 31-84 menunjukkan kinerja baik, 10-30 menunjukkan kinerja cukup, dan 0-9 menunjukkan kinerja kurang. Dengan merujuk pada sistem ini, PT dapat menerapkan pendekatan yang objektif dan terukur dalam menilai kontribusi



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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, sekaligus mendorong perbaikan berkelanjutan dalam kinerja mereka, berikut data penilaian kinerja karyawan PT Duta Hita Jaya Duri :

Hal ini tercermin dari penilaian prestasi kerja, kualitas kerja, tingkat keaktifan, keterlambatan, serta kurangnya disiplin dan komitmen dari karyawan, di mana beberapa beberapa karyawan memiliki kinerja yang kurang memuaskan seperti yang digambarkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT Duta Hita Jaya Tahun 2021-2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja					
		Baik		Cukup		Kurang	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
2021	145	100	69%	38	26%	7	5%
2022	234	190	81%	25	11%	19	8%
2023	356	270	76%	62	17%	24	7%
2024	417	292	70%	102	24%	23	6%
2025	430	303	70%	112	26%	15	3%

Sumber: PT Duta Hita Jaya, 2025

Pada data penilaian kinerja terlihat bahwa pada PT Duta Hita Jaya Duri ini dinilai berdasarkan standar kinerja di PT Duta Hita Jaya Duri mencakup dua aspek utama yaitu sasaran kinerja dan perilaku kerja. Sasaran kinerja seperti (produktivitas,kualitas,efisiensi,kepuasan, inovasi dan kinerja tim). Perilaku kerja seperti (kedisiplinan, kerja sama, inisiatif, fleksibilitas dan komunikasi efektif).

kinerja karyawan PT Duta Hita Jaya Duri mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, jumlah karyawan 145, tetapi karyawan memiliki persentase penilaian kinerja KURANG sebanyak 7 orang, setara dengan 5%. Pada tahun 2022, jumlah karyawan meningkat menjadi 234, dengan karyawan yang memiliki persentase penilaian kinerja KURANG sebanyak 19 orang, setara 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.

8%. Pada tahun 2023, jumlah karyawan meningkat menjadi 356, dengan karyawan yang memiliki persentase penilaian kinerja KURANG sebanyak 24 orang, setara dengan 7%. Pada tahun 2024, jumlah karyawan meningkat menjadi 417, dengan karyawan yang memiliki persentase penilaian kinerja KURANG sebanyak 23 orang atau 6%. Terakhir, pada tahun 2025, jumlah karyawan meningkat menjadi 430, dengan karyawan yang memiliki persentase penilaian kinerja KURANG mencapai 15 orang atau 3%.

Dari persentase diatas dapat dilihat Terjadi peningkatan karyawan yang mendapat penilaian kinerja KURANG dari 7 orang pada tahun 2021 menjadi 24 orang pada tahun 2023. Namun, sejak tahun 2023, jumlahnya mulai menurun menjadi 15 orang pada tahun 2025. Meskipun jumlah karyawan secara keseluruhan meningkat dari tahun ke tahun, proporsi karyawan dengan kinerja "KURANG" justru menurun.

Kategori penilaian kinerja dibedakan berdasarkan rentang nilai, dengan kategori "baik" diberikan kepada karyawan yang mendapatkan nilai 80 ke atas, "cukup" untuk nilai 50-79 dan untuk nilai "kurang" mendapatkan 49 kebawah.

Untuk meningkatkan kinerja, membangun motivasi yang kuat di kalangan karyawan merupakan hal yang sangat penting. Motivasi berperan sebagai penggerak utama yang mendorong seseorang bekerja dengan semangat, dedikasi, dan konsentrasi tinggi. Tanpa adanya motivasi, karyawan dapat kehilangan semangat serta arah dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam mencapai target, bekerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

secara efisien, dan menunjukkan kinerja yang optimal. Baik motivasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat usaha dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi umumnya lebih produktif karena memiliki tujuan yang jelas dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Selain itu, motivasi juga membantu mereka menghadapi tantangan dengan sikap positif. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan berkualitas, meminimalkan kesalahan, serta terbuka terhadap pembelajaran dan pengembangan diri. Secara keseluruhan, motivasi merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan kinerja karyawan. Mereka yang termotivasi akan bekerja lebih giat, cerdas, dan berkomitmen tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap pembentukan motivasi yang kuat melalui berbagai strategi yang dapat menginspirasi karyawan untuk memberikan hasil terbaik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja.

Motivasi berperan sebagai variabel *intervening* karena berfungsi sebagai penghubung antara pelatihan dan kompetensi dengan peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan memang dapat menambah pengetahuan, keterampilan, serta rasa percaya diri, namun efek positif tersebut baru akan terlihat ketika individu memiliki motivasi untuk menerapkan kemampuan yang telah diperoleh dalam pekerjaan. Tanpa dorongan internal, pelatihan hanya akan menjadi kegiatan formal tanpa dampak nyata terhadap hasil kerja. Hasil penelitian Pardosi et al. (2022)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan motivasi karyawan, yang selanjutnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Dengan kata lain, pelatihan meningkatkan motivasi, dan motivasi inilah yang menjadi pendorong utama peningkatan kinerja karyawan.

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

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Banyak perusahaan melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Dengan cepatnya perkembangan teknologi, pelatihan menjadi penting untuk membantu karyawan beradaptasi dengan alat dan sistem baru. Pelatihan sering kali meningkatkan motivasi karyawan, karena mereka merasa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan mereka. Pelatihan dapat memberikan peluang bagi karyawan

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

untuk mengembangkan karier mereka, meningkatkan promosi dan pengembangan profesional.

Pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, keahlian, dan sikap karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kosdianti & Sunardi (2021), terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Tujuan pelatihan adalah untuk memperbaiki keahlian dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas mereka saat ini. Pelatihan dirancang secara terencana dan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan. Bagi karyawan yang telah lama berkarier, pelatihan sering kali menjadi langkah untuk beralih ke pekerjaan baru. Posisi yang lebih tinggi biasanya membutuhkan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga sangat penting bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan yang relevan dengan jabatan mereka. Berikut data pelatihan di PT Duta Hita Jaya Duri tahun 2021-2025 :

Tabel 1. 3 Jenis Pelatihan di PT Duta Hita Jaya Tahun 2021-2025

No	Tahun	Jenis Pelatihan	Bagian	Jumlah Orang
1	2021	Manajemen Waktu	HRD	3
		Teknik Konstruksi	Konstruksi	85
2	2022	Pengujian Material	QA/QC	8
		Manajemen Proyek	<i>Proyek Control</i>	6
3	2023	Akuntansi Dasar	Keuangan	3
4	2024	Keselamatan Kerja	HSE/K3	30
		Keterampilan Komunikasi	Konstruksi	125
		Manajemen Persediaan	Material	10
5	2025	Penggunaan Alat Berat	Konstruksi	98
		Manajemen Persediaan	Material	50

Sumber: PT Duta Hita Jaya, 2025

Sesuai data tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 ada 88 karyawan telah mengikuti pelatihan, pada tahun 2022 ada 14 orang karyawan telah mengikuti pelatihan, pada tahun 2023 ada 3 orang karyawan telah mengikuti pelatihan, pada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

tahun 2024 ada 165 orang karyawan yang telah mengikuti pelatihan, dan pada tahun 2025 ada 148 orang karyawan yang telah mengikuti pelatihan. Melihat tabel diatas, proses pelatihan di PT Duta Hita Jaya Duri hanya ada beberapa karyawan yang mengikuti pelatihan jika dilihat dari jumlah karyawan dari bagian nya masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara bersama HRD PT Duta Hita Jaya, yang didapat oleh peneliti pada data dilapangan PT Duta Hita Jaya, masih banyak karyawan yang enggan untuk mengikuti pelatihan, sehingga tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja.

Selain pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompetensi. Seiring dengan perkembangan industri, standar kompetensi yang dibutuhkan karyawan juga meningkat. Perusahaan tidak hanya mencari karyawan yang memiliki pengetahuan teknis, tetapi juga menuntut kombinasi keterampilan, pengalaman, dan sikap profesional yang relevan untuk bersaing di pasar.

Karyawan dengan kompetensi yang sesuai cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien. Kompetensi karyawan semakin diakui sebagai faktor kunci dalam menentukan kinerja individu dan tim dalam organisasi. Karyawan kini diharapkan memiliki kombinasi keterampilan teknis, soft skills, dan pengetahuan industri yang relevan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kompetensi tinggi dapat bersaing lebih efektif dalam pasar, meningkatkan reputasi dan profitabilitas. Namun beberapa karyawan tidak terbuka untuk belajar atau mengembangkan kompetensi baru, yang dapat menghambat pertumbuhan pribadi dan organisasi.



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

Di sinilah motivasi berperan sebagai faktor penentu. Motivasi adalah "mesin" pendorong psikologis yang menggerakkan karyawan untuk mengerahkan seluruh potensi dan kemampuannya. Karyawan yang memiliki pelatihan dan kompetensi tinggi namun tidak memiliki motivasi kerja akan cenderung menunjukkan kinerja yang stagnan atau bahkan menurun. Sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat memperkuat dampak positif dari pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat untuk menerapkan keterampilan baru dari pelatihan dan menggunakan kompetensinya secara optimal untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan permasalahan - permasalahan tersebut, perlu adanya variabel yang dapat menghubungkan masing-masing variabel tersebut terhadap pengaruhnya pada kinerja, yaitu motivasi. Motivasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas. Motivasi dapat memperkuat hubungan antara pelatihan, kompetensi dan kinerja. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung untuk menerapkan keterampilan baru yang mereka pelajari. Motivasi karyawan dapat bervariasi secara signifikan tergantung pada faktor individu, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, yang membuat pengukuran dan pengelolaan motivasi menjadi rumit. Motivasi sebagai variabel *intervening* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan dalam literatur yang ada mengenai pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* di PT. Duta Hita Jaya Duri. Meskipun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang telah mengeksplorasi hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja karyawan, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Seperti yang dilakukan oleh Hafnidafitri et al. (2024) dan Pariesti et al. (2022), tidak menggunakan motivasi pengaruh sebagai variabel *intervening*.

Penelitian ini akan menyoroti pentingnya motivasi dalam memperkuat hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja karyawan. Banyak penelitian sebelumnya dilakukan di konteks yang berbeda, seperti sektor publik atau industri lainnya. Penelitian ini fokus pada sektor konstruksi, khususnya di PT. Duta Hita Jaya, yang belum banyak diteliti dalam konteks ini.

Penelitian-penelitian sebelumnya seringkali menggunakan kombinasi variabel yang berbeda. Penelitian Livanos (2022) menggunakan variabel independen yang sama (Pelatihan dan Kompetensi) tetapi dengan variabel *intervening* yang berbeda, yaitu Insentif, bukan Motivasi. Studi lain oleh Meha et al. (2024) menempatkan Kompetensi sebagai variabel *intervening*, bukan sebagai variabel independen. Dengan mengatasi kekurangan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang bagaimana pelatihan dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dalam konteks perusahaan konstruksi.

Adanya *gap* riset ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT DUTA HITAJAYA DURI”**



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Hita Jaya Duri?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Hita Jaya Duri?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi pada PT Duta Hita Jaya Duri?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi pada PT Duta Hita Jaya Duri?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Hita Jaya Duri?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Duta Hita Jaya Duri?
7. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Duta Hita Jaya Duri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Hita Jaya Duri.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UIN SUSKA RIAU

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Hita Jaya Duri.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi pada PT Duta Hita Jaya Duri.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi pada PT Duta Hita Jaya Duri.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Hita Jaya Duri.
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Duta Hita Jaya Duri.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Duta Hita Jaya Duri.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak antara lain :

- a. Bagi penulis penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai pelatihan dan kompetensi yang dimediasi oleh motivasi menjadi hal yang sangat penting untuk diketahui pengaruhnya terhadap bagaimana kinerja karyawan yang baik dan dapat dijadikan acuan di kehidupan sehari-hari dan kehidupan di masa yang akan datang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari enam (6) bab yang saling berkaitan. Masing-masing bab secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I merupakan pendahuluan sebagai dasar dan acuan mengapa penelitian ini dilakukan. Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori-teori yang relevan dengan penelitian. Teori sebagai dasar penyusunan dalam hipotesis. Selain itu, bab juga menguraikan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan objek penelitian, paradigma penelitian dan juga hipotesis penelitian.



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

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, Variabel, definisi operasional Variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian secara garis besar yang diperlukan untuk pengetahuan umum. dalam penelitian ini seperti menguraikan tentang sejarah singkat objek penelitian, aktivitas objek penelitian dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis pengolahan data dan pembahasan mengenai “pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening”.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini terdapat kesimpulan dan saran yang merupakan ringkasan dari hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya dan tentang perbaikan yang perlu dilakukan terhadap peneliti yang akan datang terkait dengan temuan masalah penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu manajemen khusus yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Kemanjuran manajemen sumber daya manusia akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan tersebut, karena personel yang diawasi adalah manusia dengan proses kognitif, emosi, dan prinsip yang beragam. Mengelola sumber daya manusia lebih menantang dibandingkan mengelola sumber daya lainnya.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Basir Barthos (2012) MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi mewujudkan unjuk kerja (*performance*) dan prestasi kerja yang optimal dengan tingkat produktivitas, efektivitas, dan efisiensi yang tinggi melalui penerapan pemilihan *technical-skill*, *managerial-skill*, *human and social skill*, serta kemampuan adaptasi dan kerjasama yang terus berkembang secara profesional dengan peningkatan fungsi, tugas, dan tanggung jawabnya dalam unit kerja.



2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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

1. Perencanaan (*Planning*)

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

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

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

3. Kepemimpinan (*Leading*)

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



4. Pengendalian (*Controlling*)

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

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dan menurut Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang baik tentu akan menghasilkan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya sehingga hal tersebut akan menjadi perhatian khusus dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dengan meningkatkan kinerja pegawainya Weny *et al*, (2021).

Menurut Permatasari *et al* (2020) Kinerja yang baik juga dapat dicapai dengan kualitas seorang karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengalaman serta keseriusan waktu yang sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku.

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan mencakup aspek kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang dilakukan, serta kemampuan karyawan dalam berorganisasi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Kinerja yang baik biasanya ditandai dengan kemampuan, keterampilan, dan kedisiplinan yang tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya .

Menurut Robbins dalam Muliawan, Y, *et al* (2017), Kinerja merupakan bagian dari produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "Produktif" artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya Amanda, E. A, *et al* (2017).

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini mencakup dua aspek utama menurut Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014) yaitu:

a. Kualitas Hasil Kerja

Seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, termasuk ketepatan, keakuratan, dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.



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

b. Kuantitas Hasil Kerja

Seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu, yang mencerminkan produktivitas karyawan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Perkasa & Harahap (2023), ada beberapa hal yang berpengaruh terhadap performa karyawan, yaitu :

a. Kualitas

Yaitu kemampuan individu yang dinilai berdasarkan pandangan atau penilaian karyawan mengenai mutu pekerjaan.

b. Kuantitas

Yaitu volume pekerjaan yang dihasilkan dan dilakukan dalam waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Yaitu pentingnya informasi bagi pengambil keputusan pada saat dibutuhkan sebelum data tersebut kehilangan dampaknya terhadap keputusan yang diambil.

d. Kemandirian

Yaitu mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri demi menjaga komitmen terhadap perusahaan.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan, Menurut Mangkunegara (2017) adalah:



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.

a. Kuantitas Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam periode tertentu. Kuantitas pekerjaan mencakup volume output yang dihasilkan, seperti jumlah produk yang diproduksi atau jumlah layanan yang diberikan. Karyawan yang mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang ditentukan menunjukkan kinerja yang baik.

b. Kualitas Pekerjaan

Menilai seberapa baik hasil kerja karyawan memenuhi standar yang ditetapkan. Ini mencakup akurasi, ketepatan, dan konsistensi hasil kerja.

c. Tercapainya Target

Mengevaluasi sejauh mana karyawan berhasil mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan. Target dapat berupa angka, waktu, atau hasil spesifik lainnya.

d. Ketepatan Waktu

Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan memenuhi ekspektasi yang telah ditentukan.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Robbins & Judge (2017) motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya. Bahwa motivasi kerja dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara tingkah laku yang berkaitan dengan 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.

Definisi motivasi menurut Gray (dalam Winardi, 2012) motivasi didefinisikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi sikap antusiasme individu dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan. Motivasi dianggap penting karena dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik.

Veithzal dalam Mahfud (2020) motivasi didefinisikan sebagai kombinasi dari sikap dan keyakinan yang mendorong seseorang untuk melakukan tugas-tugas tertentu berdasarkan tujuan mereka sendiri. Motivasi merupakan keadaan pikiran yang mendorong individu untuk mencapai tujuan bersama. Beberapa aspek motivasi yang dibahas meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan sosial, dengan indikator seperti penghargaan, jaminan keamanan di tempat kerja, dan hubungan sosial yang baik.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

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

- a. Faktor Internal
 1. Kepuasan Diri

Rasa pencapaian dan kepuasan pribadi dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan motivasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2. Tujuan dan Aspirasi

Karyawan yang memiliki tujuan karier yang jelas dan realistis cenderung lebih termotivasi.

3. Minat dan Passion

Ketertarikan terhadap pekerjaan atau bidang tertentu dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Rasa pencapaian dan kepuasan pribadi dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan motivasi.

b. Faktor Eksternal

1. Budaya Perusahaan

Budaya yang mendukung inovasi dan kolaborasi dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi.

2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang inspiratif dan suportif dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

3. Kesempatan untuk Berkembang

Peluang untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan motivasi.

4. Imbalan dan Penghargaan

Sistem imbalan yang adil, seperti gaji yang kompetitif dan bonus, dapat meningkatkan motivasi karyawan.

2.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Teori dua faktor Herzberg indikator dalam mengukur motivasi adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Dorongan *intrinsik*

Mengacu pada motivasi yang datang dari dalam diri karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki dorongan intrinsik merasa puas dengan pekerjaan mereka karena mereka menyukai tugas yang dilakukan, merasa tertantang, atau ingin belajar dan berkembang.

b. Dorongan *Ekstrinsik*

Mengacu pada motivasi yang berasal dari faktor luar, seperti penghargaan *finansial* (gaji, bonus), pengakuan, promosi, dan manfaat lainnya. Karyawan terdorong untuk bekerja lebih keras jika mereka merasa bahwa mereka akan mendapatkan imbalan atau pengakuan dari atasannya.

2.4 Pelatihan

2.4.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Pardosi *et al* (2022) pelatihan didefinisikan sebagai proses yang diperlukan untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja. Tujuan pelatihan adalah agar karyawan dapat menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas sehari-hari.

Menurut Roger *et al.* dalam Priansa (2017) pelatihan didefinisikan sebagai upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan melalui pengalaman belajar.

Priansa (2018) pelatihan didefinisikan sebagai proses terorganisir dan metodis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, karakter, atau pandangan seseorang. Proses ini dilakukan melalui pengalaman belajar yang dirancang khusus



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

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

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

untuk meningkatkan efektivitas individu dalam melaksanakan berbagai tugas yang diemban.

Hermawati et al. (2021) pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses yang melibatkan serangkaian tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi kerja karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam pekerjaan, yang dilaksanakan oleh tenaga profesional. Pelatihan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja mereka.

Menurut Desler pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses yang meliputi serangkaian upaya yang dilaksanakan secara terorganisir dan metodis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi dan membantu karyawan memahami pengetahuan praktis serta penerapannya untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Saat ini, pelatihan tidak lagi hanya berfokus pada peningkatan keterampilan umum, tetapi lebih diarahkan pada upaya membantu karyawan memperoleh keterampilan dan kemampuan yang sangat spesifik dan relevan dengan pekerjaan mereka. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan agar dapat berhasil dan berprestasi dalam peran dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Ibrahim, R *et al* (2017).

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Fauzi, A *et al* (2022), adapun faktor-faktor pelatihan adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Kualitas Pelatihan

Materi yang relevan dan *up-to-date*. Metode pengajaran yang efektif (misalnya, praktik langsung, simulasi).

b. Keterampilan Pelatih

Pengalaman ataupun pengetahuan pelatih. Dan juga kemampuan untuk menyampaikan materi dengan jelas dan menarik.

c. Kesiapan Peserta

Motivasi, sikap peserta terhadap pelatihan. Kemampuan awal yang dimiliki peserta.

d. Durasi dan Frekuensi Pelatihan

Lama waktu pelatihan dan seberapa sering pelatihan dilakukan. Keseimbangan antara pelatihan dan pekerjaan sehari-hari.

e. Evaluasi dan Tindak Lanjut

Pengukuran efektivitas pelatihan setelah selesai. Tindak lanjut untuk membantu peserta menerapkan keterampilan baru.

f. Budaya Organisasi

Nilai dan norma yang ada dalam organisasi yang mendukung pembelajaran dan pengembangan.

2.4.3 Indikator Pelatihan

Menurut Rivai (2015:225) terdapat enam indikator yang menunjang kearah keberhasilan program pelatihan antara lain:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Tujuan

Dalam penelitian ini, diadakannya pelatihan tentu membutuhkan suatu tujuan, terutama penyusunan rencana serta hasil yang diinginkan dari adanya pelatihan.

b. Sasaran

Adalah suatu keadaan atau kondisi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam jangka pendek atau jangka Panjang

c. *Trainer* (Pelatih)

Dalam melaksanakan pelatihan, *trainer* yang handal dan berkompeten menjadi salah satu faktor pendukung tercapainya keberhasilan suatu pelatihan.

d. Peserta

Selain *trainer* (pelatih) dalam melaksanakan pelatihan tentu membutuhkan peserta sebagai objek yang akan dilatih. Peserta pelatiha harus sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

e. Materi

Setelah ditetapkan tujuan, program pelatihan yang baik perlu memperhatikan materi yang akan diberikan. Materi yang dimaksud, harus sesuai dengan kebutuhan karyawan saat melakukan proses kerja di lapangan.

f. Metode

Pemilihan metode yang tepat mampu memberikan dampak yang baik bagi terlaksananya program pelatihan, yakni pelatihan berjalan secara efektif dan efisien.



2.5 Kompetensi

2.5.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Pariesti *et al* (2022) Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan dan potensi individu dalam sumber daya manusia yang mencakup berbagai aspek penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi meliputi pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan, keterampilan teknis yang diperlukan, pengalaman kerja yang mendukung pelaksanaan tugas, serta sikap profesional yang mencerminkan etika dan nilai-nilai kerja. Menurut Sedarmayanti (2007) kompetensi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja individu dalam pekerjaan.

Wibowo (2010) kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Kompetensi dianggap penting karena dapat memberikan pemahaman terhadap permasalahan dan kemampuan untuk memberikan solusi dalam konteks pekerjaan.

Dan Menurut Rivai (2013) kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang mencakup integrasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai pribadi. Kompetensi juga diartikan sebagai dasar keilmuan yang dimiliki karyawan, baik dari pendidikan formal maupun non-formal, sehingga mereka mampu menjalankan pekerjaan dengan efektif.

Tanjung *et al.* (2019) kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja



yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan untuk mencapai keberhasilan organisasi serta kinerja karyawan.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wijayanto, A *et al* (2011), adapun faktor-faktor kompetensi adalah:

a. Komunikasi

Keterbukaan dan efektivitas komunikasi antara tim dan manajemen.

Akses informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

b. Keterampilan Teknis dan Non-Teknis

Keterampilan khusus yang diperlukan untuk tugas tertentu.

Keterampilan interpersonal, komunikasi, dan kepemimpinan.

c. Motivasi dan sikap

Tingkat motivasi individu untuk mencapai tujuan. Sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi.

d. Dukungan Manajemen

Tingkat dukungan dan umpan balik dari atasan. Ketersediaan manajemen untuk menyediakan sumber daya yang diperlukan.

e. Penilaian kinerja

Sistem evaluasi yang adil dan transparan. Pengakuan atas pencapaian dan kontribusi individu.

2.5.3 Indikator Kompetensi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Rivai dalam Pariesti *et al* (2022) indikator dalam mengukur kompetensi yakni:

a. Pengetahuan

Pemahaman dan keahlian dalam bidang tertentu yang relevan dengan pekerjaan.

b. Keterampilan

Kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugas spesifik yang terkait dengan pekerjaan mereka.

c. Pengalaman Kerja.

Pengalaman yang diperoleh dari berbagai posisi dan tugas sebelumnya, yang memberikan wawasan dan keahlian dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

d. Sikap Kerja

Sikap positif dan profesional yang mencakup komitmen terhadap pekerjaan, keinginan untuk belajar dan berkembang, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan.

2.6 Pandangan Islam Terhadap Masalah Penelitian

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Dalam perspektif Islam, kinerja tidak hanya dipandang sebagai upaya memenuhi tanggung jawab duniawi, tetapi juga merupakan bagian dari pengabdian kepada Allah SWT.

Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Surah Q.S At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:



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

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Ayat ini menegaskan bahwa setiap individu bertanggung jawab atas kinerjanya, baik di hadapan manusia maupun di hadapan Allah SWT. Kinerja yang baik harus didasarkan pada prinsip kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme karena setiap usaha akan dinilai oleh Allah SWT. Dalam konteks organisasi, pandangan ini mendorong para karyawan untuk bekerja dengan integritas, memberikan kontribusi terbaik, dan mengedepankan etos kerja yang mulia sebagai bagian dari ibadah.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Motivasi

Dalam Islam, Motivasi kerja ini mengajarkan bahwa dedikasi dan usaha keras dalam pekerjaan dapat membawa hasil yang baik.

Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Surah At Taubah (9:111):

﴿إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ لَهُمُ الْجَنَّةُ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ ﴿١١١﴾﴾

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Artinya:“Sesungguhnya Allah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan surga yang Allah peruntukkan bagi mereka. Mereka berperang di jalan Allah sehingga mereka membunuh atau terbunuh. (Demikian ini adalah janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan Al-Qur’an. Siapakah yang lebih menepati janjinya daripada Allah? Maka, bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu. Demikian itulah kemenangan yang agung (Surat At-Taubah:9-111)”

Ayat Ayat ini menekankan pentingnya pengorbanan dalam berjuang di jalan Allah. Dalam konteks motivasi kerja, ini mengajarkan bahwa dedikasi dan usaha keras dalam pekerjaan dapat membawa hasil yang baik. Allah menjanjikan surga sebagai imbalan bagi mereka yang berjuang dengan tulus. Ini bisa diartikan dalam dunia kerja sebagai motivasi untuk bekerja dengan baik, karena setiap usaha yang dilakukan akan diimbangi dengan hasil yang memuaskan. Memiliki tujuan yang jelas, seperti mencari keridhaan Allah, dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih keras. Dalam kerja, menetapkan tujuan yang baik dapat meningkatkan produktivitas. Ayat ini juga menggambarkan bahwa keberanian untuk menghadapi tantangan dan risiko adalah bagian dari perjuangan. Dalam dunia kerja, menghadapi tantangan dengan berani adalah kunci untuk mencapai keberhasilan. Dengan demikian, ayat ini dapat menjadi sumber inspirasi dan motivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan penuh semangat.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penulis mengacu kepada penelitian terdahulu, yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satuan variabel

penelitian dengan penelitian yang lainnya. Judul Penelitian yang diambil sebagai pembandingan adalah yang memiliki variabel independen tentang pelatihan dan kompetensi dikaitkan dengan variabel dependen tentang kinerja karyawan dimediasi oleh variabel tentang Motivasi. Berikut ini penelitian terdahulu yang digunakan sebagai sumber, perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan:

Tabel 2. 1 Referensi Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Pardosi <i>et al</i> (2022)	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan dengan Motivasi sebagai Variabel <i>Intervening</i> terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Klinker dan Semen pada PT. Semen Tonasa. (SINTA 2)	Jurnal "SEIKO: Journal of Management & Business," volume 5, nomor 1, tahun 2022.	Independent: <ul style="list-style-type: none"> Kompetensi Pelatihan Dependent : <ul style="list-style-type: none"> Kinerja karyawan Intervening : <ul style="list-style-type: none"> Motivasi 	Analisis Jalur (Path Analysis). Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan langsung antara variabel independen (kompetensi dan pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja), serta hubungan tidak langsung melalui variabel intervening (motivasi).	Kompetensi dan pelatihan berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap motivasi. Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pelatihan dan motivasi berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi dan pelatihan berpengaruh tidak langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.
2	Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024)	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> . (SINTA 3)	Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 18(1), 558-580.	Independent: <ul style="list-style-type: none"> Kompetensi Dependent : <ul style="list-style-type: none"> Kinerja Pegawai Intervening : <ul style="list-style-type: none"> Motivasi Kerja 	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS.	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penetitan ini menunjukkan bahwa X (kompetensi)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian
© Hak cipta milik UIN Suska Riau					menggunakan aplikasi SmartPLS.	berpengaruh secara signifikan terhadap Z (motivasi), X (kompetensi) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Serta variabel Z (motivasi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerja). Dan X (kompetensi) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Y (kinerja pegawai) melalui motivasi (Z)
3	Kusnabilla E., et al (2023).	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Tipe B di Tegal (SINTA 2)	<i>Journal of Hospital Management</i> , "volume 6, nomor 01, pada Maret 2023.	Independent: ▪ Kompetensi ▪ Pelatihan Dependent : ▪ Kinerja Perawat ▪ Intervening : Motivasi Kerja	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>). Penelitian ini juga menggunakan pendekatan <i>cross-sectional study</i> dengan pengambilan sampel menggunakan teknik <i>simple random sampling</i> .	Kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang positif dalam hubungan antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja perawat.
4	Khuluq, K et al (2025)	Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Dengan Motivasi	Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial, Volume 3 Nomor 2, Februari 2025	Independent: 1. Pelatihan 2. Pemberian Insentif Dependent : 1. Kinerja Perawat Intervening : 1. Motivasi	Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS)	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 2. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. 3. Pelatihan dan insentif juga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Sebagai Variabel Intervening (SINTA 3)				berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat. 4.Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. 5.Motivasi berfungsi sebagai variabel <i>intervening</i> dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja, serta antara insentif dan kinerja perawat.
5	Livanos, F. (2022)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kasoem Pioner Optik Jakarta (SINTA 2)	Jurnal Optometri, 1(1), 18-24	Independent: <ul style="list-style-type: none"> Pelatihan Kompetensi Dependent : <ul style="list-style-type: none"> Kinerja karyawan Intervening : <ul style="list-style-type: none"> Insentif 	Metode pengolahan data dengan perangkat SEM SmartPLS	Hasil penelitian menyatakan bahwa 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Insentif, 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Insentif, 3) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) Insentif berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Ibrahim, R et al (2017).	<i>The effect of soft skills and training methodology on employee performance (Q2)</i>	<i>European Journal of Training and Development, 41(4), 388-406</i>	Independent: <ul style="list-style-type: none"> soft skills training methodology Dependent : <ul style="list-style-type: none"> employee performance 	<i>Using regression analysis, this study estimated the relationships between employees' acquisition of soft skills, the training methodology adopted by the</i>	<i>The results indicate that the two predictors– soft skill acquisition and training methodology– significantly predict employee performance. The authors propose the need for employers to redesign the methodology for</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

No	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian
7	Meha et al, (2024).	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (SINTA 2)	Jurnal Media Akademik (JMA), 2(7)	Independent: <ul style="list-style-type: none"> Pengalaman kerja Pelatihan Dependent : <ul style="list-style-type: none"> Kinerja Pegawai Intervening : <ul style="list-style-type: none"> Kompetensi 	Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS).	training employees in soft skills. Based on the findings, "time-spaced learning" is highly potent in undermining the hindrance associated with training transfer.
8	Vera Sylvia Saragi Sitio (2022).	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Supra Primatama Nusantara.	Jurnal Ilmiah M-Progres, Vol. 12, No. 2, Juni 2022	Independent: <ol style="list-style-type: none"> Pelatihan Kompetensi Dependent : <ol style="list-style-type: none"> Kinerja Karyawan Intervening : <ol style="list-style-type: none"> Kemampuan Kerja 	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik explanatory.	Hasil penelitian menunjukkan: Ada pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan. Tidak ada pengaruh langsung pelatihan terhadap kemampuan kerja. Ada pengaruh langsung kompetensi terhadap kemampuan kerja. Tidak ada pengaruh langsung kemampuan kerja

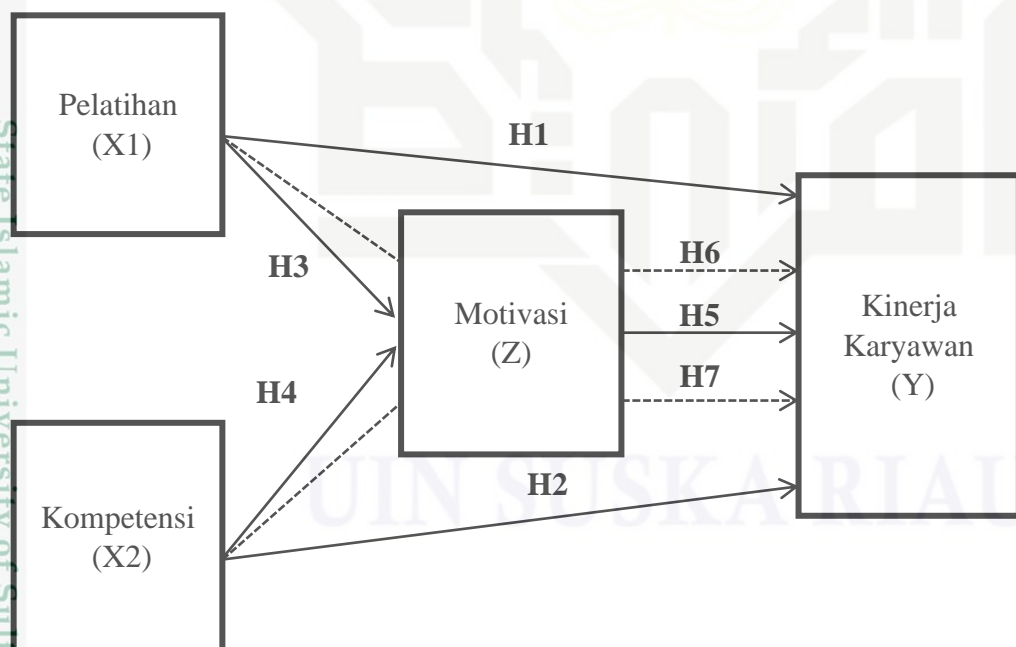
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian
9	Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022).	Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i> . (SINTA 3)	Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi, 21(1), 43-59.	Independent: <ul style="list-style-type: none"> Kompetensi Lingkungan Kerja Dependent : <ul style="list-style-type: none"> Kinerja Intervening : <ul style="list-style-type: none"> Motivasi Kerja 	Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi, uji asumsi klasik dan analisis jalur (path analysis).	terhadap kinerja. Tidak ada pengaruh tidak langsung pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja melalui kemampuan kerja. Berdasarkan hasil uji t-test menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
10	Pariesti, A., & Christa, U. R. (2022).	Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel <i>intervening</i> pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan (SINTA 3)	<i>Journal of Environment and Management</i> , 3(1), 35-45.	Independent: <ul style="list-style-type: none"> Kompetensi Gaya Kepemimpinan Dependent : <ul style="list-style-type: none"> Kinerja Pegawai Intervening : <ul style="list-style-type: none"> Motivasi 	Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial model Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan pendekatan partial least square (SEM-PLS).	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun dengan motivasi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dalam hubungan ini motivasi merupakan variabel mediasi penuh (full mediator) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui motivasi. Variabel

NO	Nama Peneliti	Judul	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metode Analisis	Hasil Penelitian
						motivasi dalam hubungan ini merupakan variabel mediasi parsial (partial mediator).

2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) kerangka pemikiran adalah representasi konseptual yang menggambarkan hubungan antara elemen-elemen yang saling terkait dengan faktor-faktor yang dianggap penting. Alur proses dan alur pemikiran dari penelitian: “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pt. Duta Hita Jaya Duri” dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran pada skema berikut ini.



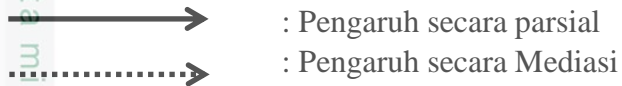
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



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

Pengaruh Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan(Y) dengan Motivasi (Z) sebagai variabel *intervening* pada karyawan

Keterangan:



2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (Variabel Independent) dan variabel terikat (Variabel Dependent), dan variabel *intervening* yaitu :

2.9.1 Variabel Independent (Variabel Bebas)

Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat Sugiyono (2017).

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan dan kompetensi.

2.9.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas Sugiyono (2017). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

2.9.3 Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2017) variabel *intervening* merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan independen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel *intervening* merupakan penyela atau antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi variabel berubahnya atau timbulnya variabel



dependen, Variabel *intervening* yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi.

2.10 Definisi Dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep operasional variabel adalah langkah-langkah mendefinisikan variabel dalam penelitian secara jelas dan terukur. Peneliti memaparkan definisi dan konsep operasional variabel yang dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut:

Tabel 2. 2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala / Ukuran
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara dalam Vera Sylvia Saragi Sitio (2022)	1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Tercapainya Target 4. Ketepatan Waktu Mangkunegara (2017:75)	Likert
	Pelatihan (X1)	Pelatihan didefinisikan sebagai proses yang diperlukan untuk peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja. Tujuan pelatihan adalah agar karyawan dapat menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas sehari-hari. Rivai dalam Pardosi <i>et al</i> (2022).	1. Tujuan 2. Sasaran 3. <i>Trainer</i> (Pelatih) 4. Peserta 5. Materi 6. Metode Rivai (2015:225)	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala / Ukuran
3	Kompetensi (X2)	Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan dan potensi individu dalam sumber daya manusia yang mencakup berbagai aspek penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi meliputi pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan, keterampilan teknis yang diperlukan, pengalaman kerja yang mendukung pelaksanaan tugas, serta sikap profesional yang mencerminkan etika dan nilai-nilai kerja. Rivai dalam Pariesti <i>et al</i> (2022)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Pengalaman Kerja 4. Sikap Kerja Rivai dalam Pariesti <i>et al</i> (2022)	Likert
4	Motivasi (Z)	Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya. Bahwa motivasi kerja dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara tingkah laku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Robbins dalam Kusnabilla E., <i>et al</i> (2023).	1. Dorongan intrinsik 2. Dorongan Ekstrinsik Herrzberg dalam Kusnabilla E., <i>et al</i> (2023).	Likert

2.11 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.



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

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

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

Berdasarkan definisi diatas maka penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

2.11.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pardosi *et al* (2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Livanos F (2022) yang mengemukakan terdapat hubungan positif pelatihan terhadap kinerja. Pelatihan diartikan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan performa karyawan, terutama dalam konteks kemampuan non-teknis (*soft skills*). Variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja, semakin tinggi pelatihan maka semakin baik kinerja karyawan. Begitupula sebaliknya semakin rendah pelatihan maka semakin rendah kinerja karyawannya. Dengan demikian, Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Hita Jaya Duri.

2.11.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Livanos F., (2022) yang mengemukakan terdapat hubungan positif kompetensi terhadap kinerja.

Kompetensi diartikan sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

karyawan. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja, semakin tinggi kompetensi maka semakin baik kinerja karyawan. Begitupula sebaliknya semakin rendah kompetensi maka semakin rendah kinerja karyawannya. Dengan demikian, berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Hita Jaya Duri.

2.11.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi

Hasil penelitian yang dilakukan Pardosi *et al* (2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meha *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Pelatihan yang efektif berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Pelatihan tidak hanya memberikan keterampilan teknis, tetapi juga dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan pelatihan yang relevan dan bermanfaat, mereka cenderung merasa lebih dihargai oleh perusahaan, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan demikian, Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Diduga pelatihan berpengaruh terhadap motivasi pada PT Duta Hita Jaya Duri.



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

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

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

2.11.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pariesti *et al* 2022) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Dan pada penelitian oleh Pardosi *et al* (2022) juga mengemukakan bahwa kompetensi berperan sebagai faktor pendorong motivasi. Kompetensi mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap profesional yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi biasanya merasa lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi lebih. Rasa percaya diri yang muncul dari kompetensi ini dapat mengurangi kecemasan dan meningkatkan kepuasan kerja, yang sangat penting untuk motivasi. Dengan demikian, Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap motivasi pada PT Duta

Hita Jaya Duri.

2.11.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lianasari dan Ahmadi (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pardosi *et al* (2022) bahwa motivasi berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat dibagi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, sementara motivasi ekstrinsik dipicu oleh faktor luar, seperti



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

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

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

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

penghargaan dan pengakuan. Keduanya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Karyawan yang termotivasi akan lebih proaktif dalam mencari solusi, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi. Dengan demikian, Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis ke lima dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Hita Jaya Duri.

2.11.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pardosi *et al* (2022) menyatakan bahwa pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan juga pada penelitian oleh Meha *et al.* (2024) juga menemukan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang berpengaruh langsung pada kinerja mereka. Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang selanjutnya dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka telah dilatih dengan baik akan merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga meningkatkan motivasi mereka. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis ke enam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6: Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Duta Hita Jaya Duri.



2.11.7 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pariesti *et al.* (2022) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui motivasi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Ketika karyawan merasa memiliki kompetensi yang tinggi, mereka lebih merasa termotivasi untuk berkontribusi dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

Motivasi yang muncul dari rasa percaya diri ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Dengan demikian, berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis ke tujuh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H7: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Duta Hita Jaya Duri.

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

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi & Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kota Duri, Provinsi Riau. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Desember 2024 sampai Agustus 2025. Objek penelitian merupakan karyawan PT Duta Hita Jaya Duri.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

3.2.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono (2017:137), dalam penelitian ini sumber data primer didapatkan melalui kuesioner (angket) yang dibagikan kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono (2017:137). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini.

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

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2017:136) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Duta Hita Jaya Duri yang berjumlah 430 orang karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 1Jumlah Karyawan PT Duta Hita Jaya Duri Tahun 2025

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	HRD	5 Orang
2	Construction	290 Orang
3	Projecr control	12 Orang
4	QA/QC	16 Orang
5	Material	15 Orang
6	HSE	35 Orang
7	Finance	3 Orang
8	Contruction Equipment Management	54 Orang
Total		430 Orang

Sumber PT Duta Hita Jaya, 2025

3.3.2 Sampel

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017:82) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan.

Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82) “*probability sampling*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel". *Probability sampling* terdiri dari *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random*, *sampling area (cluster) sampling*.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, kemudian menurut Sugiyono (2017:82) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Untuk jumlah populasi yang telah diketahui dapat digunakan rumus Taro Yamane dengan menggunakan presisi 10% dengan tingkat kepercayaan 90%.

Berikut adalah rumusan yang akan digunakan:

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

keterangan` :

n : Jumlah data

N : Jumlah populasi

d : Level signifikansi yang diinginkan

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah

$$n = \frac{430}{430(0,1)^2 + 1} = 81$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diperoleh ukuran sampel sebesar 81 orang karyawan yang bekerja di PT. Duta Hita Jaya Duri.



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

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Observasi

Observasi merupakan teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan mengamati secara langsung objek penelitian di lapangan. Dalam kegiatan observasi, peneliti menggunakan pancaindra sebagai alat utama untuk mencatat aktivitas atau perilaku yang terjadi. Menurut Sugiyono (2017:229), melalui observasi, peneliti dapat memahami perilaku serta makna di balik perilaku tersebut secara langsung di lokasi penelitian, sehingga dapat mengetahui kejadian sebenarnya dan membuktikan validitas data yang diperoleh.

3.4.2 Wawancara

Metode pengumpulan data ini dilakukan melalui pertemuan tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dengan pihak pimpinan PT Duta Hita Jaya Duri yang berkaitan dengan fokus penelitian. Pengumpulan data melalui wawancara mengacu pada pendapat Esterberg dalam Sugiyono (2017:194), yang menyatakan bahwa wawancara merupakan proses pertemuan antara dua orang atau lebih untuk saling bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga terbentuknya pemahaman atau makna atas suatu topik tertentu.

3.4.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2017:199), metode ini digunakan untuk memperoleh data dari responden secara tidak langsung. Dalam penelitian ini,



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

kuesioner akan dibagikan kepada karyawan PT Duta Hita Jaya Duri sebagai bagian dari proses pengumpulan data.

3.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan software SmartPLS 4.0. Metode Partial Least Square (PLS) dengan permodelan Structural Equation Model (SEM). PLS merupakan metode analisis yang efektif. PLS dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten, sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan Fauzi and Sulistyowati (2022).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017) mengemukakan metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:



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

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *software SmartPLS (Partial Least Square)*

3.5.2 Analisis Data

Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan permodelan Structural Equation Model (SEM). Permodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari path analisis, dimana hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat didefinisikan secara lebih lengkap. Dengan menggunakan SEM bukan hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) antara variabel atau konstruk yang diamati, tetapi juga elemen-elemen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruksi itu dapat ditentukan besarnya. Dengan demikian, hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat.

3.5.2.1 Analisis *Structural Equating Modeling (SEM)*

Salah satu metode yang dapat digunakan dalam menganalisis model persamaan jalur adalah *Structural Equation Modeling (SEM)*. Menurut Chin *et al* (2015), SEM memiliki keunggulan dalam melakukan analisis jalur (*path analytic*) dengan variabel laten. Selain itu, Wright dalam Jogiyanto (2011) menyatakan bahwa *SEM* merupakan salah satu teknik analisis yang digunakan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 melakukan pengujian dan estimasi pada hubungan kausal dengan mengintegrasikan analisis jalur dan analisis faktor.

3.5.2.2 Analisis *Partikal Least Square (PLS)*

Analisis Partial Least Squares (PLS) adalah teknik statistik multivariat yang membandingkan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda Jogiyanto (2011:55). Selanjutnya, PLS merupakan salah satu model statistik *SEM* berbasis varian yang dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda ketika menghadapi masalah spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian yang kecil, adanya data yang hilang (*missing values*), dan multikolinearitas. PLS kadang-kadang disebut juga sebagai *soft modeling* karena dapat merelaksasi asumsi-asumsi regresi OLS yang ketat, seperti tidak adanya multikolinearitas antara variabel independen Jogiyanto (2011).

3.5.2.3 Model PLS

Model PLS yang digambarkan pada penelitian ini merupakan model awal pengukuran sampai dengan model akhir pengukuran. Model awal PLS digunakan untuk memberikan gambaran konsep yang menunjukkan hubungan antar variabel lain dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

3.5.2.4 Evaluasi *Measurement Model (Outer Model)*

Tahap pertama dalam evaluasi model adalah evaluasi model pengukuran (*outer model*). Dalam PLS-SEM, tahap ini dikenal dengan pengujian validitas konstruk. Pengujian validitas konstruk dalam PLS-SEM terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan

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

3.5.2.5 Validitas Konvergen

Validitas konvergen berkaitan dengan prinsip bahwa pengukuran dari suatu konstruk seharusnya memiliki korelasi yang tinggi Jogiyanto (2011:70). Pengujian validitas indikator reflektif menggunakan program SmartPLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk (Ghozali & Latan, 2015:74). Aturan Thumb untuk menilai validitas konvergen adalah nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat konfirmatori, dan antara 0,6–0,7 untuk penelitian yang bersifat eksploratori, serta nilai *average variance extracted (AVE)* harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali & Latan, 2015:74).

3.5.2.6 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berkaitan dengan prinsip bahwa pengukuran dari konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi Jogiyanto (2011:71). Cara untuk menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai *cross loading*. Nilai ini untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0,70 Ghozali & Latan (2015:74). Menurut Chin, Gopal, & Salinsbury dalam Jogiyanto (2011:71), model memiliki validitas diskriminan yang baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya dalam model.

1) *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

variabel dapat dinyatakan memiliki *Composite Reliability* jika memiliki nilai *Composite Reliability* > 0,7 Ghozali (2014:39). Uji reliabilitas dengan *Composite Reliability* ini dapat dihitung menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 Ghozali (2014:39).

3.5.2.7 Evaluasi Struktural Model (*Inner Model*)

Inner model merupakan model struktural yang didasarkan pada nilai koefisien jalur. Model ini digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh antar variabel laten melalui metode *bootstrapping*. Evaluasi dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria R-Square dan nilai signifikansi.

a. *R-Square (R2)* dan *Q-Square (Q2)*

Nilai R-Square digunakan untuk menghitung tingkat variasi variabel independen terhadap variabel dependen (Jogiyanto, 2011:72). Nilai R-Square 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing menunjukkan bahwa model tersebut kuat, sedang, dan lemah (Ghozali & Latan, 2015:82). Selanjutnya, kriteria penilaian model struktural (*inner model*) yang kedua adalah signifikansi. Nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) adalah t-value 1,65 (level signifikansi = 10%), 1,96 (level signifikansi = 5%), dan 2,58 (level signifikansi = 1%) (Ghozali & Latan, 2015:85).

b. *F Square*

Pengujian *F-Square* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh relatif dari variabel laten independen terhadap variabel laten

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dependen. Menurut Ghozali & Latan (2015), kriteria dalam pengukuran *F-Square* adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai $f^2 \geq 0,35$ menunjukkan bahwa pengaruh antar variabel laten independen terhadap variabel laten dependen memiliki pengaruh besar.
- 2) Nilai $f^2 \geq 0,15$ menunjukkan bahwa pengaruh antar variabel laten independen terhadap variabel laten dependen memiliki pengaruh sedang.
- 3) Nilai $f^2 \geq 0,02$ menunjukkan bahwa pengaruh antar variabel laten independen terhadap variabel laten dependen memiliki pengaruh kecil.

3.5.2.8 Uji Hipotesis

1. Uji *patch coefficient* (Uji T)

Untuk menentukan diterima atau tidaknya suatu hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi bootstrapping pada SmartPLS 0.3. 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:

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



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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Duta Hita Jaya berdiri pada tahun 1999 sebagai perusahaan *general supplier, electrical dan mechanical contractor* yang beralamat di jalan taman pegangsaan indah blok A no 4-5 jakarta. Pabrik pertama yang dibangun berlokasi di jalan pegangsaan 2 no 66 A jakarta dan sekarang sudah berpindah tempat ke jalan kampung bulu no 29 setia mekar tambun bekasi.

Dengan perkembangan bidang infrastruktur di indonesia yang sangat pesat, PT. Duta Hita Jaya sebagai supplier tiang baja juga berkembang dalam proses pekerjaannya sehingga terjadi peningkatan dalam sumber daya manusia dan fasilitas produksi. Maka dalam mengantisipasi keadaan yang terus berkembang ini, PT. Duta Hita Jaya melakukan perluasan pabrik dengan investasi yang memadai dengan pindahnya kegiatan produksi ke alamat Plant 1 di Jl. Kampung Bulu No. 29 Setia Mekar Tambun Bekasi, Plant 2 di Jl. Raya Setu No.9, Desa Telanjung-Cikarang Barat dan Plant ke 3 di Jl. Raya Cileungsi KM 24,5 Desa. Narogong Kembang Kuning, Kecamatan Kelapa Nunggal RT.17/RW.05 Cileungsi Kabupaten Bogor. Jawa Barat.

Pada 2015 awal Duta Hita Jaya mempunyai *project* dengan Chevron Indonesia dan untuk memenuhi dan mematuhi regulasi perminyakan dan gas, Duta Hita Jaya lulus sertifikasi EMS ISO 14001:2004, SKT MIGAS, CHESM (*Contractor Health Environment Safety Management*) yang disyaratkan oleh chevron Indonesia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dan sekarang PT. Duta Hita Jaya sudah memiliki banyak anak cabang di berbagai kota di Indonesia salah satunya di Kota Duri Provinsi Riau, dengan kantornya yang terletak di Jalan Anggrek di Kota Duri, dengan jumlah karyawan sebanyak 430 orang karyawan. PT Duta Hita Jaya Duri merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang konstruksi untuk memenuhi permintaan dan perkembangan infrastruktur di Indonesia. PT Duta Hita Jaya Duri memproduksi tiang listrik, tiang lampu, serta aksesoris tiang listrik lainnya seperti braket, penyangga rangka dasar dll.

Sebagai kontraktor umum, kami menawarkan opsi kustom untuk jasa konstruksi termasuk desain konstruksi baik struktur bangunan komersial maupun industrial. Perusahaan kami berkeinginan untuk terus membangun hubungan yang baik dengan customer kami dengan menjaga kualitas produk yang sesuai persyaratan atau bahkan mampu melebihi ekspektasi customer dengan harga yang kompetitif.

PT Duta Hita Jaya sudah berpengalaman melakukan pekerjaan konstruksi selama lebih dari 20 tahun. Duta Hita Jaya adalah perusahaan yang sepenuhnya memiliki lisensi dan sertifikat untuk kualitas sistem manajemen kami dan mengenai pengawasan kesehatan dan keamanan kerja. Sebagai Fabrikator Menara dan Tiang, kami menyediakan jasa fabrikasi jasa seperti *cutting*, *shearing*, *bending*, *rolling*, *sandblasting*, dan *coating*.

4.2 Visi Misi Perusahaan

Di Duta Hita Jaya, kami percaya bahwa disamping kualitas manajemen, kami juga harus berkomitmen terhadap kebutuhan customer kami dan berjuang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

untuk yang terbaik dalam semua yang kita kerjakan. Kami bertujuan untuk memenuhi atau melebihi ekspektasi kebutuhan pelanggan kami. Kami selalu fokus dan mengawal kinerja kami agar selalu tepat waktu, untuk memberikan dukungan yang sebaik-baiknya demi pelanggan kami. Kami akan terus meningkatkan prosedur penjadwalan kami dengan pemasar yang handal dan profesional engineer untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

4.2.1 Visi

PT. Duta Hita Jaya berkomitmen untuk bekerja sesuai persyaratan yang ada demi kepuasan kustomer.

4.2.2 Misi

Untuk memproduksi produk yang berkualitas (fabrikasi & konstruksi) dengan harga yang kompetitif dan tepat waktu.

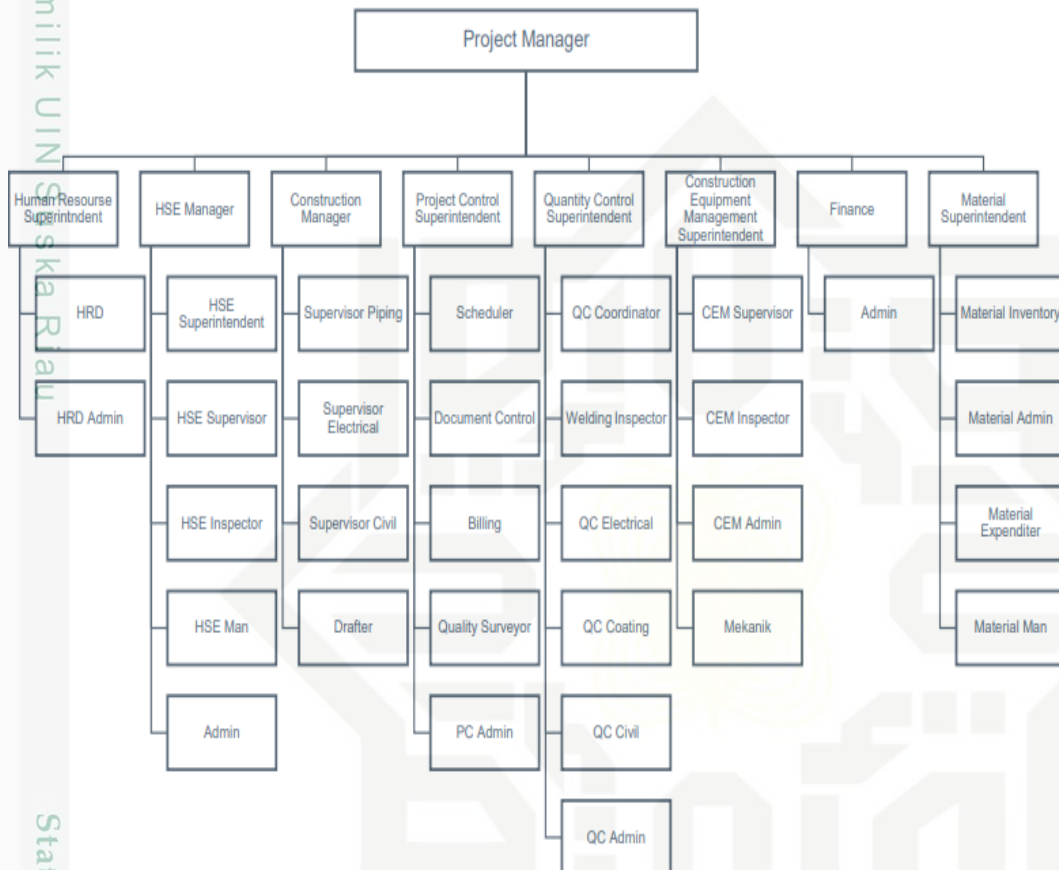
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Sruktur organisasi perusahaan merupakan suatu susunan yang berisi pembagian peran dan tugas setiap orang berdasarkan jabatan yang diembannya di perusahaan tersebut. Umumnya, struktur perusahaan disusun dalam bentuk bagan dengan garis hierarki yang berisi deskripsi dari tiap komponen perusahaan.

Dengan adanya struktur organisasi perusahaan, setiap individu yang bekerja di perusahaan memiliki peran dan tugas masing-masing. Tujuan utama dari struktur organisasi perusahaan adalah agar perusahaan lebih mudah membagikan tanggung jawab kepada setiap individu dalam bekerja. Selain itu, struktur organisasi juga membantu perusahaan untuk menempatkan individu yang memiliki potensi sesuai

dengan bidang keahliannya. Di balik sebuah perusahaan yang sukses, umumnya terdapat struktur organisasi yang tertata jelas dan dijalankan sebagaimana mestinya.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Duta hita Jaya



Sumber: PT. Duta Hita Jaya, 2025

4.4 Deskripsi Dan Aktivitas Kerja

4.4.1 Tugas dan Wewenang Setiap Bagian

a. Project Manager

Project manager merupakan orang yang bertanggungjawab dalam merencanakan, melaksanakan dan menyelesaikan proyek dalam organisasi.

Memiliki peran sebagai penghubung antara tim proyek dan pemangku kepentingan, dan memastikan semua aspek proyek berjalan sesuai rencana.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

b. *Human Resource Superintdent*

• *Human Resource Superintdent* merupakan orang yang bertanggungjawab dalam mengelola dan mengawasi semua aspek sumber daya manusia dalam perusahaan

• Berperan dalam pengembangan strategi SDM, pengelolaan karyawan, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

• *HR Superintendent* berperan sebagai penghubung antara manajemen dan karyawan, bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat.

c. *HSE Manager*

• *HSE manager* merupakan orang yang bertanggung jawab untuk merancang, mengimplementasikan, dan mengawasi kebijakan serta prosedur terkait kesehatan, keselamatan, dan lingkungan di tempat kerja.

• Peran ini sangat penting dalam memastikan bahwa organisasi mematuhi peraturan hukum dan standar keselamatan yang berlaku, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi semua karyawan.

d. *Construction Manager*

• *Contruction manager* merupakan orang yang bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi proyek konstruksi.

• Mereka berperan penting dalam memastikan bahwa proyek selesai tepat waktu, sesuai anggaran, dan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.

• *Construction Manager* berkolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk arsitek, insinyur, kontraktor, dan klien.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

e. *Project Control Superintendent*

• *Project Control Superintendent* merupakan orang yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengelola semua aspek pengendalian proyek dalam suatu organisasi.

• Mereka berfokus pada perencanaan, pengawasan, dan analisis kinerja proyek untuk memastikan bahwa proyek berjalan sesuai rencana, jadwal, dan anggaran. Peran ini sangat penting dalam mengidentifikasi potensi masalah lebih awal dan mengambil langkah-langkah untuk mengatasinya.

f. *Quantity Control Superintendent*

• *Quantity Control Superintendent* merupakan orang yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi semua aspek pengendalian kuantitas dalam proyek konstruksi atau proyek teknik lainnya.

• Mereka memastikan bahwa semua bahan dan sumber daya yang diperlukan untuk proyek dihitung, dipesan, dan digunakan dengan efisien. Peran ini penting untuk menjamin bahwa proyek tetap dalam anggaran dan sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan.

g. *Construction Equipment Management Superintendent*

• *Construction Equipment Management Superintendent* merupakan orang yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi penggunaan, pemeliharaan, dan pengadaan peralatan konstruksi dalam suatu proyek.

Peran ini sangat penting untuk memastikan bahwa semua peralatan yang diperlukan tersedia, berfungsi dengan baik, dan digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan proyek.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

h. *Material Superintendent*

- *Material Superintendent* merupakan orang yang bertanggung jawab untuk mengelola semua aspek pengadaan, penyimpanan, dan distribusi material dalam proyek konstruksi.

- Peran ini sangat penting untuk memastikan bahwa semua material yang diperlukan tersedia tepat waktu, sesuai spesifikasi, dan digunakan secara efisien selama pelaksanaan proyek.

i. HRD

- HRD (*Human Resources Development*) merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang fokus pada pengembangan karyawan dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

- HRD juga bertanggung jawab untuk merancang program pelatihan, pengembangan karir, dan strategi manajemen bakat.

j. *Supervisor Piping*

- *Supervisor Piping* merupakan orang yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengelola semua aspek terkait pemasangan, perawatan, dan perbaikan sistem pipa dalam proyek konstruksi, terutama di industri minyak dan gas, kimia, dan pembangkit listrik.

- Mereka memainkan peran penting dalam memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan aman, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.



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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi Pelatihan Kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT Duta Hita Jaya. Temuan ini menjadi dasar penting untuk merancang program pelatihan yang berkelanjutan dan relevan di masa depan, guna memastikan kinerja optimal di PT Duta Hita Jaya Duri.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi Kompetensi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT Duta Hita Jaya. Temuan ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan bukan hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga untuk mencapai tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan di PT Duta Hita Jaya Duri.
3. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi (Z). Semakin tinggi Pelatihan Kerja, maka semakin tinggi pula motivasi pada karyawan di PT Duta Hita Jaya. Pelatihan yang efektif tidak hanya 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan motivasi mereka untuk bekerja.

4. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi (Z). Semakin tinggi Kompetensi, maka semakin tinggi pula motivasi pada karyawan di PT Duta Hita Jaya. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik merasa lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaan mereka, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal.
5. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi (Z) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi Motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT Duta Hita Jaya.
6. Berdasarkan hasil uji mediasi Motivasi berpengaruh signifikan sebagai variabel intervening pada pelatihan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi Motivasi, maka semakin tinggi pula pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Duta Hita Jaya. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen dan memiliki semangat kerja yang tinggi, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja
7. Berdasarkan hasil uji mediasi Motivasi tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel intervening pada kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Duta Hita Jaya. Temuan ini menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Meskipun memiliki motivasi yang rendah, dengan kompetensi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 tinggi telah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam hal ini motivasi tidak mengintervening secara signifikan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memiliki saran sebagai berikut :

1. Kepada PT Duta Hita Jaya Duri sebaiknya melakukan pelatihan secara flekibel guna meningkatkan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas tanggung jawabnya dengan baik. Selain itu sebaiknya untuk lebih menegaskan kepada karyawan untuk dapat mengikuti pelatihan. Karena dengan adanya pelatihan yang diberikan dapat mendukung meningkatnya kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan agar lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi dibandingkan penelitian yang sebelumnya yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Ariani, E. A., & Ahmadi, S. (2023). Motivasi sebagai Mediasi Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Desa-Desa di Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 4(02), 129-140.
- Astuti, P. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Basir Barthos, Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro), (Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara, 2012)
- Dessler, G. (2017) *Human Resources Management*. 15th edn. Essex CM20 2JE: Pearson Education
- Eva, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di Pt. Rachmat Kelantan Sakti Palembang (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).
- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Syahputra, P. A., Bonita, R., Pangestu, S., & Adawiah, S. R. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir: Pendidikan, pelatihan dan motivasi (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisipin*, 1(3), 717-732.
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558-580.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2019). Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafnidafitri et al (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 366-383.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., Erlangga, H., Pamulang, U., & Selatan, T. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(3), 319–331. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.101>



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

- Ibrahim, R et al (2017). *The effect of soft skills and training methodology on employee performance. European Journal of Training and Development*, 41(4), 388-406. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47-58.
- Khuluq, K., Suyono, J., Sari, P. Z., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 336-357.
- Kosdianti, L. and Sunardi, D. (2021) 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang', *Jurnal arastirma fakultas ekonomi program studi manajemen unpam*, 1(1), pp. 141–150.
- Roro Kusnabilla Erfa, Kemala Rita Wahidi, dan Mus Aida (2023). "Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Tipe B di Tegal.". *Journal of Hospital Management. volume 6, nomor 01, pada Maret 2023*.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 21(1), 43-59.
- Livanos, F. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intensif Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Kasoem Pioner Optik Jakarta. *Jurnal Optometri*, 1(1), 18-24.
- Mahfud. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2 (1): 1–17.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meha et al, (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kompetensi Kerja Sebagai *Variabel Intervening*. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(7).
- Mohammad Faizul Haque Md Shaimmul Islam Mohammad Aminul Haque, "Motivational Theories – A Critical Analysis," *ASA University Review* 8, no. 1 (2014): 9.
- Paridosi et al (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi



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

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

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

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

Klinker dan Semen pada PT. Semen Tonasa. Jurnal "SEIKO: Journal of Management & Business," volume 5, nomor 1, tahun 2022

Pariesti, A., & Christa, U. R. (2022). Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *intervening* pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35-45.

Permatasari, A. D., Putra, B. A., & Damayanti, E. (2020). Effect of Training and Compensation on Employee Performance: At PT. Marindo Makmur Usahajaya Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 113-121.

Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan di *human capital center* pt. telekomunikasi indonesia, tbk.

Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Santoso, H., Utari, W., & Prasetyo, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Di Smk Nahdlatul Ulama Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 5(2), 115-126

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2. 2(1), 1-15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

Vera Sylvia Saragi Sitio. (2022) Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pt. Supra Primatama Nusantara, *Jurnal Ilmiah M.Progress*, Vo.12, No.2, Juni 2022

Weny, Siahaan, R. F. B., Anggraini, D., & Sulaiman, F. (2021). Perceived Organizational Support on Employee Performance: The Mediating Effect of Job Stress. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 321-324.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers

Wijayanto, A., Hubeis, M., Affandi, M. J., & Hermawan, A. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja Karyawan. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 6(2), 1-9.

Wahardi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.

Yafi, E., Tehseen, S., & Haider, S. A. (2021). *Impact of green training on environmental performance through mediating role of competencies and motivation. Sustainability.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 1 Izin Riset Penelitian

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrandt No.55 Km. 15 Tuah Madani Tampan-Pekanbaru 28293 PO BOX 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-4292 /Un.04/F.VII/PP.00.9/07/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

10 Juli 2025

Yth. Pimpinan PT. Duta Hita Jaya
Duri

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Muhammad Fauzan
NIM. : 12170114554
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud melakukan Riset di tempat Bapak/Ibu dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Duta Hita Jaya Duri " Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Riset dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

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



Dr. Desni Miftah, S.E., M.M., Ak
NIP. 197404122006042002



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

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. DUTA HITA JAYA DURI

Kepada :

Bapak/ibuk yang terhormat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Muhammad Fauzan Mahasiswa konsentrasi MSDM, prodi manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini sedang melakukan penelitian Untuk penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Duta Hita Jaya Duri”**.

Mohon ketersediaan Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya. Sehubung dengan itu saya sangat mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenarnya. Semua informasi yang diterima sebagai hasil kuesioner ini bersifat rahasia dan digunakan untuk kepentingan akademis. Atas partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya,

Muhammad Fauzan

NIM. 12170114554



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

I. Data Responden

a. Nama:

b. Usia

☐ 20-30

☐ >41

☐ 31-40

c. jenis kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

d. pendidikan terakhir

☐ SD

☐ D3

☐ SMP

☐ S1

☐ SMA

☐ S2

e. Divisi:

II. Petunjuk Pengisian

a. Isilah terlebih dahulu identitas anda.

b. Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (\checkmark) pada pilihan anda.

c. Pilihan jawaban dengan kriteria dibawah ini :

1. Sangat Setuju (SS) =5

2. Setuju (S) =4

3. Netral (N) =3

4. Tidak Setuju (TS) =2

5. Sangat Tidak Setuju (STS) =1

d. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap, kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya. Terimakasih

III. Pertanyaan

Berilah tanda (\checkmark) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan saudara mengenai Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
	Kuantitas Pekerjaan					
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan oleh perusahaan.					
2.	Saya mampu bekerja secara konsisten tanpa mengurangi jumlah output kerja saya.					
	Kualitas Pekerjaan					
3.	Saya memperhatikan detail dan ketepatan dalam setiap tugas yang saya kerjakan.					
4.	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang ditentukan perusahaan.					
	Tercapainya Target					
5.	Saya selalu mencapai target yang ditetapkan oleh atasan atau perusahaan.					
6.	Saya memahami target kerja saya dengan jelas dan bekerja untuk mencapainya.					
	Ketepatan Waktu					
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
8.	Saya dapat mengatur waktu kerja saya dengan efisien.					

2. Pelatihan (X1)

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
	Tujuan					
1.	Tujuan pelatihan relevan dengan kebutuhan saya di tempat kerja.					
2.	Saya memahami tujuan dari pelatihan yang saya ikuti.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
	Sasaran					
3.	Sasaran pelatihan selaras dengan tujuan organisasi/unit kerja yang tersedia dengan baik dalam pekerjaan saya.					
4.	Pelatihan ditujukan kepada peserta yang benar-benar membutuhkan.					
	Trainer (Pelatih)					
5.	Trainer mampu menciptakan suasana belajar yang aktif dan menyenangkan.					
6.	Trainer mampu menjelaskan materi secara jelas dan mudah dipahami.					
	Peserta					
7.	Peserta pelatihan memiliki latar belakang yang sesuai dengan topik pelatihan.					
8.	Peserta mengikuti pelatihan dengan disiplin dan antusias.					
	Materi					
9.	Materi pelatihan up-to-date dan relevan dengan kondisi saat ini.					
10.	Materi yang disampaikan mudah dipahami dan aplikatif.					
	Metode					
11.	Metode pelatihan membantu saya lebih mudah memahami materi.					
12.	Metode pelatihan mendukung pemahaman peserta secara aktif.					

3. Kompetensi (X2)

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
	Pengetahuan					
1.	Saya memahami peraturan, prosedur, dan standar operasional kerja dengan baik.					
2.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang pekerjaan saya.					
	Keterampilan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
3.	Saya dapat mengoperasikan alat, teknologi, atau sistem kerja yang dibutuhkan dalam pekerjaan.					
4.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif berkat keterampilan teknis yang saya miliki.					
	Pengalaman Kerja					
5.	Pengalaman kerja saya membantu saya memahami tugas secara lebih cepat.					
6.	Saya memanfaatkan pengalaman kerja saya untuk meningkatkan kinerja.					
	Sikap Kerja					
7.	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab dan integritas.					
8.	Saya memiliki sikap kerja yang positif dan mendukung suasana kerja yang harmonis.					

4. Motivasi (Z)

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
	Dorongan Intrinsik					
1.	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.					
2.	Saya merasa termotivasi bekerja karena ingin berkembang dan belajar hal baru.					
	Dorongan Ekstrinsik					
3.	Bonus atau insentif mendorong saya untuk bekerja lebih baik.					
4.	Saya merasa lebih termotivasi bekerja jika mendapatkan penghargaan atas kinerja saya.					

Lampiran 3 Tabulasi Hasil Kuesioner

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
1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
2	5	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4
3	5	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5
5	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	5	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5
8	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5
9	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
10	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
11	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4
12	3	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	3
13	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4
14	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
15	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4
16	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
21	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
22	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
25	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
27	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
31	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
32	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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
80	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
81	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5

KOMPETENSI (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	4	5	3	4	4	4	4	3
2	4	4	4	4	4	5	5	5
3	5	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	3	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	4	4	5	4
8	5	5	4	4	5	5	4	5
9	5	4	4	5	5	4	5	5
10	5	4	5	4	5	5	4	5
11	4	5	4	4	4	5	3	5
12	5	4	3	5	3	4	5	4
13	5	5	4	4	5	4	5	4
14	5	4	5	4	4	5	4	4
15	3	4	5	4	4	3	4	3
16	3	3	4	2	4	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	5	4	5	4	5
21	4	5	4	5	4	5	5	5
22	4	4	4	4	5	5	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	4	4	5	4	4	5
25	1	1	1	1	1	1	1	1
26	5	4	4	4	5	5	5	4
27	4	4	4	4	5	4	4	4
28	4	4	4	4	4	5	5	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	3
31	4	5	4	5	4	5	4	5
32	4	4	5	5	5	5	4	5
33	4	4	4	5	5	4	5	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	4	5	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.

36	1	1	1	2	2	2	2	1
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	5	5	4	5	5	5
40	5	4	4	5	5	5	5	5
41	5	4	4	4	4	5	4	5
42	4	5	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	5	5	4	5
44	5	4	4	4	5	5	5	5
45	5	4	4	4	5	4	5	5
46	4	5	4	4	5	5	5	5
47	5	5	4	4	5	4	4	5
48	5	5	4	4	4	4	5	5
49	5	5	4	4	4	4	5	4
50	4	4	5	4	4	5	4	5
51	4	4	5	4	5	5	4	5
52	5	5	4	4	4	5	4	4
53	4	5	4	5	5	4	4	5
54	4	4	5	5	4	5	4	4
55	5	4	5	5	5	4	4	4
56	4	4	4	4	5	4	5	5
57	5	4	4	4	4	5	5	4
58	4	5	4	4	4	4	5	5
59	5	4	4	4	4	4	5	5
60	5	4	4	5	4	4	5	5
61	5	5	4	4	5	4	5	4
62	5	5	4	4	5	5	4	5
63	4	5	4	4	5	4	5	4
64	4	5	4	4	5	5	5	5
65	4	5	5	4	4	4	5	5
66	4	5	5	4	5	5	4	3
67	4	5	4	5	5	4	5	5
68	4	4	5	4	5	5	4	4
69	5	4	5	4	5	4	5	5
70	4	4	4	5	5	4	4	5
71	5	5	4	4	5	5	5	5
72	5	5	4	4	5	5	5	5
73	4	5	4	4	5	4	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	5	4	5	5	5	4	4
76	5	4	5	4	5	4	4	5
77	5	5	4	4	5	5	4	4

78	5	5	4	5	5	5	5	4
79	5	5	4	4	5	5	5	5
80	4	5	4	4	5	4	5	5
81	5	5	5	4	4	5	5	5

KINERJA KARYAWAN (Y) DAN MOTIVASI (Z)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4
1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4
5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	4	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4
8	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5
9	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
10	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5
11	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3
12	3	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4
13	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
14	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
15	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
22	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	4	5	4	4	5	5	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.

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
42	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
43	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
44	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
45	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
46	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
47	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
48	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
49	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
50	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
51	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
52	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
53	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
54	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
55	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
56	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4
57	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5
58	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
59	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
60	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
61	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
62	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4
63	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
64	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
65	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5
66	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
67	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
68	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4
69	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
70	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
74	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4

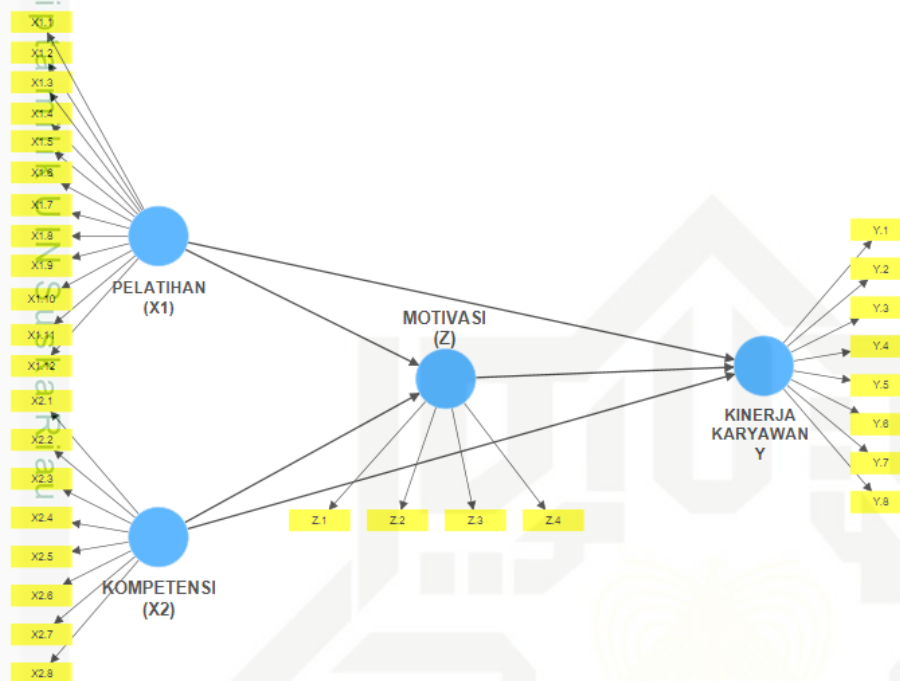
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

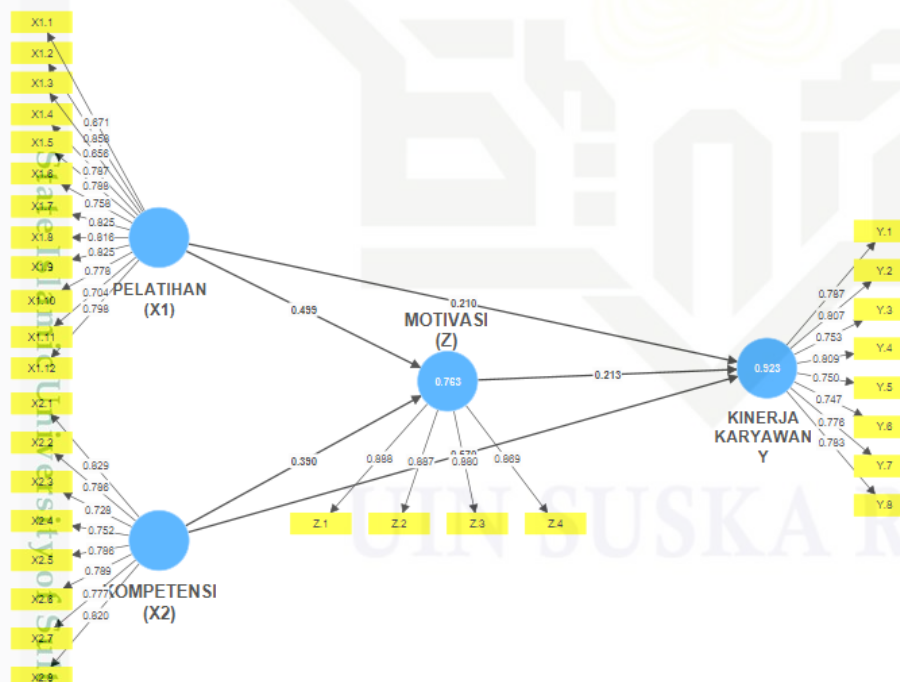
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4
75	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
76	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
77	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
78	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
79	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
80	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
81	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5

Lampiran 4 Hasil Smartpls

GAMBAR MODEL



OUTER MODEL





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

CONVERGENT VALIDITY (OUTER LOADING) AWAL

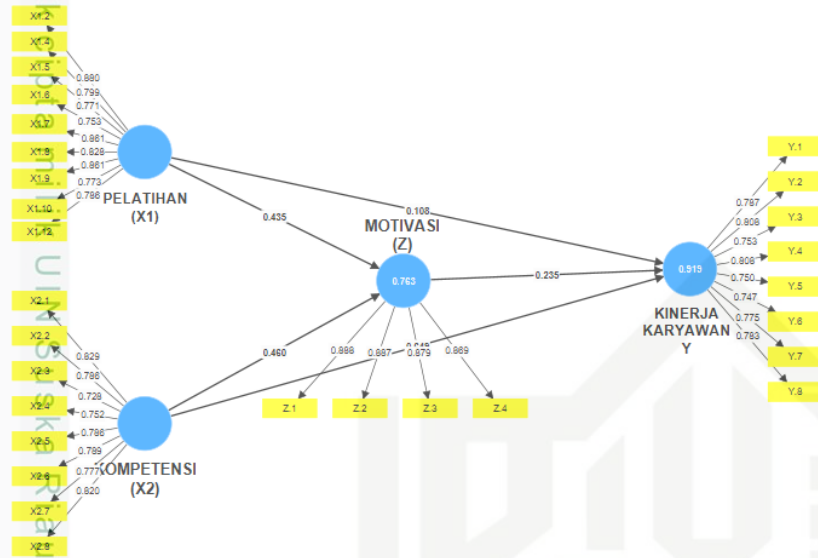
Outer loadings - Matrix				
	KINERJA_KARYAWAN_Y	KOMPETENSI_(X2)	MOTIVASI_(Z)	PELATIHAN_(X1)
X1.1				0.871
X1.2				0.778
X1.3				0.704
X1.4				0.798
X1.5				0.858
X1.6				0.858
X1.7				0.787
X1.8				0.788
X1.9				0.758
X1.10				0.825
X1.11				0.818
X1.12				0.825
X2.1		0.829		
X2.2		0.788		
X2.3		0.728		
X2.4		0.752		
X2.5		0.788		
X2.6		0.789		
X2.7		0.777		
X2.8		0.820		
Y.1	0.787			
Y.2	0.807			
Y.3	0.753			
Y.4	0.809			
Y.5	0.750			
Y.6	0.747			
Y.7	0.778			
Y.8	0.783			
Z.1			0.888	
Z.2			0.887	
Z.3			0.890	
Z.4			0.889	

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

OUTER MODEL RESPESIFIKASI



CONVERGENT VALIDITY (OUTER LOADING) RESPESIFIKASI

Outer loadings - Matrix				
	KINERJA_KARYAWAN_Y	KOMPETENSI_(X2)	MOTIVASI_(Z)	PELATIHAN_(X1)
X1,10				0.773
X1,12				0.786
X1,2				0.880
X1,4				0.799
X1,5				0.771
X1,6				0.753
X1,7				0.861
X1,8				0.828
X1,9				0.861
X2,1		0.829		
X2,2		0.786		
X2,3		0.728		
X2,4		0.752		
X2,5		0.786		
X2,6		0.789		
X2,7		0.777		
X2,8		0.820		
Y,1	0.787			
Y,2	0.808			
Y,3	0.753			
Y,4	0.808			
Y,5	0.750			
Y,6	0.747			
Y,7	0.775			
Y,8	0.783			
Z,1			0.888	
Z,2			0.887	
Z,3			0.879	
Z,4			0.869	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DICSRIMINANT VALIDITY (CROSS LOADING)

Discriminant validity - Cross loadings					
	KINERJA_KARYAWAN_Y	KOMPETENSI_(X2)	MOTIVASI_(Z)	PELATIHAN_(X1)	
X1,10	0.770	0.710	0.699	0.773	
X1,12	0.788	0.811	0.755	0.788	
X1,2	0.739	0.733	0.701	0.880	
X1,4	0.713	0.708	0.716	0.799	
X1,5	0.769	0.807	0.633	0.771	
X1,6	0.708	0.765	0.648	0.753	
X1,7	0.674	0.674	0.668	0.861	
X1,8	0.703	0.723	0.722	0.828	
X1,9	0.674	0.674	0.668	0.861	
X2,1	0.783	0.829	0.642	0.766	
X2,2	0.718	0.786	0.670	0.737	
X2,3	0.696	0.728	0.622	0.584	
X2,4	0.740	0.752	0.713	0.769	
X2,5	0.731	0.786	0.698	0.674	
X2,6	0.741	0.789	0.610	0.703	
X2,7	0.728	0.777	0.724	0.701	
X2,8	0.803	0.820	0.669	0.733	
Y,1	0.787	0.728	0.695	0.647	
Y,2	0.808	0.738	0.730	0.686	
Y,3	0.753	0.687	0.647	0.628	
Y,4	0.808	0.760	0.719	0.800	
Y,5	0.750	0.655	0.660	0.607	
Y,6	0.747	0.765	0.739	0.759	
Y,7	0.775	0.760	0.648	0.706	
Y,8	0.783	0.783	0.632	0.712	
Z,1	0.769	0.754	0.888	0.747	
Z,2	0.797	0.772	0.887	0.773	
Z,3	0.762	0.765	0.879	0.734	
Z,4	0.777	0.717	0.869	0.745	

DICSRIMINANT VALIDITY (AVERAGE VARIANCE EXTRACTED)

Construct reliability and validity - Overview					
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	
KINERJA_KARYAWAN_Y	0.906	0.907	0.924	0.603	
KOMPETENSI_(X2)	0.910	0.911	0.927	0.615	
MOTIVASI_(Z)	0.904	0.904	0.933	0.776	
PELATIHAN_(X1)	0.936	0.936	0.946	0.662	

UJI RELIABILITAS

(CRONBACHS ALPHA DAN COMPOSITE RELIABILITY)

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KINERJA_KARYAWAN_Y	0.906	0.907	0.924	0.603
KOMPETENSI_(X2)	0.910	0.911	0.927	0.615
MOTIVASI_(Z)	0.904	0.904	0.933	0.776
PELATIHAN_(X1)	0.936	0.936	0.946	0.662

R-SQUARE

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
KINERJA_KARYAWAN_Y	0.919	0.916
MOTIVASI_(Z)	0.763	0.757

F-SQUARE

f-square - List	
	f-square
KOMPETENSI_(X2) -> KINERJA_KARYAWAN_Y	0.811
KOMPETENSI_(X2) -> MOTIVASI_(Z)	0.161
MOTIVASI_(Z) -> KINERJA_KARYAWAN_Y	0.163
PELATIHAN_(X1) -> KINERJA_KARYAWAN_Y	0.023
PELATIHAN_(X1) -> MOTIVASI_(Z)	0.144

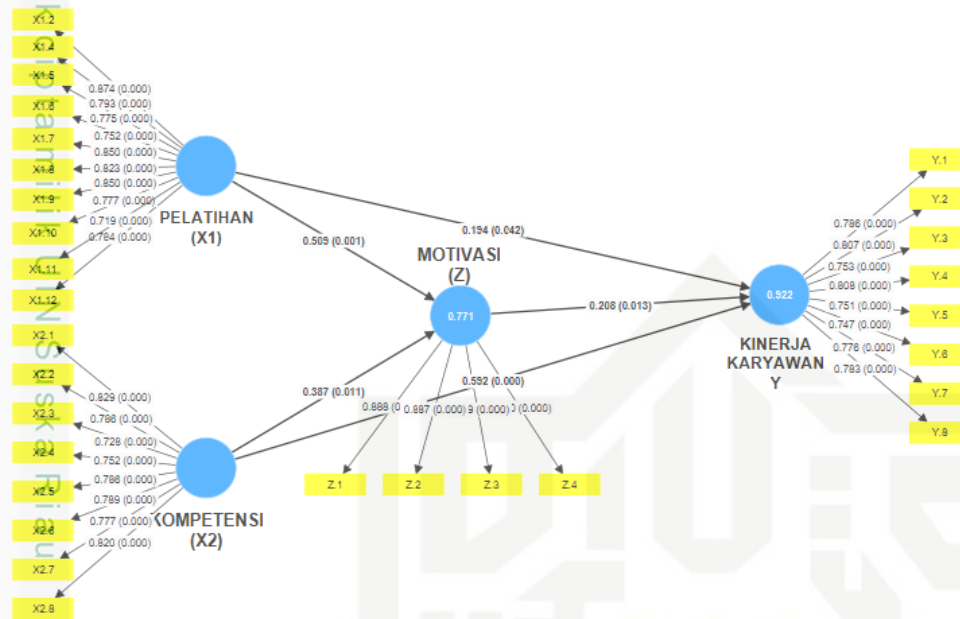
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

INNER MODEL



UJI HIPOTESIS (PARSIAL)

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values	
KOMPETENSI_(X2) -> KINERJA_KARYAWAN_Y	0.592	0.582	0.086	6.919	0.000	
KOMPETENSI_(X2) -> MOTIVASI_(Z)	0.387	0.380	0.153	2.536	0.011	
MOTIVASI_(Z) -> KINERJA_KARYAWAN_Y	0.208	0.200	0.083	2.497	0.013	
PELATIHAN_(X1) -> KINERJA_KARYAWAN_Y	0.194	0.211	0.095	2.031	0.042	
PELATIHAN_(X1) -> MOTIVASI_(Z)	0.509	0.500	0.151	3.370	0.001	

UJI HIPOTESIS (MEDIASI)

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values	
KOMPETENSI_(X2) -> MOTIVASI_(Z) -> KINERJA_KARYAWAN_Y	0.081	0.077	0.046	1.744	0.081	
PELATIHAN_(X1) -> MOTIVASI_(Z) -> KINERJA_KARYAWAN_Y	0.106	0.100	0.054	1.974	0.048	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 5 Izin Selesai Penelitian

© 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.


PT. DUTA HITA JAYA
 Manufacture of Steel Structures and
 Hot Dip Galvanizing Services
 Jl. Rawa Gelam III Blok M No. 06, Jatinegara, Cakung, Kota ADM.
 Jakarta Timur DKI Jakarta
 Telp. (62 21) 4601088 (Hunting) | fax. +6221 46823636
 E-mail. info@dutahitajaya.co.id | Website: www.dutahitajaya.com



Duri, 19 Juli 2025

Nomor : 075/CSD-HR/VI/2025
 Lamp : -
 Perihal : **Persetujuan Penelitian Mahasiswa**

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau,
 di Tempat

Dengan hormat,

Menanggapi surat permohonan izin penelitian dari mahasiswa UIN Sultan Syarif Kasim Riau, bersama ini kami dari PT. Duta Hita Jaya memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian di perusahaan kami, dengan rincian sebagai berikut:

Nama : Muhammad Fauzan
 NIM : 12170114554
 Jurusan : Manajemen
 Semester : 8
 Judul Skripsi : *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Duta Hita Jaya Duri*

Kami memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melakukan pengumpulan data di lingkungan kerja perusahaan kami dengan tetap memperhatikan ketentuan internal dan tidak mengganggu kegiatan operasional yang berlangsung. Data yang diperoleh wajib digunakan hanya untuk keperluan akademik dan dijaga kerahasiaannya.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT. DUTA HITA JAYA

Anjar Wilaya Kusuma
HR Manager

DOKUMENTASI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PT. DUTA HITA JAYA

Manufacture of Steel Structures and
Hot Dip Galvanizing Services

R. Rawa Gelam Rt Blok M No. 06, Latinegara, Cakung, Kota ADM
Jakarta Timur DKI Jakarta

Telp. (62 21) 4621008 (Hunting) | Fax. +6221 46223536

E-mail: info@dutahitajaya.co.id | Website: www.dutahitajaya.com



Duri, 15 Juli 2025

Nomor : 075/CSD-HR/VII/2025
Lamp : -
Penhal : Persetujuan Penelitian Mahasiswa

Kepada Yth.
Dekan Fakultas
UIN Sultan Syarif Kasim Riau,
di Tempat

Dengan hormat,

Menanggapi surat permohonan izin penelitian dari mahasiswa UIN Sultan Syarif Kasim Riau, bersama itu kami dari PT. Duta Hita Jaya memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian di perusahaan kami, dengan rincian sebagai berikut:

Nama : Muhammad Fauzan
NIM : 12170114554
Jurusan : Manajemen
Semester : 8
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Duta Hita Jaya Duri

Kami memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melakukan pengumpulan data di lingkungan kerja perusahaan kami dengan tetap memperhatikan ketentuan internal dan tidak mengganggu kegiatan operasional yang berlangsung. Data yang diperoleh wajib digunakan hanya untuk keperluan akademik dan dijaga kerahasiaannya.

Dengan surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT. DUTA HITA JAYA



Andar Wilaya Kusuma
HR Manager

UIN SUSKA RIAU



BIOGRAFI PENULIS

Muhammad Fauzan, lahir di Kota Tengah pada tanggal 20 Mei 2003. Penulis merupakan anak ke dua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Herman dan Ibu Eva Yulia Mesra. Penulis mengawali pendidikan formal di TK Negeri Kepenuhan kemudian pendidikan dasar di SDN 005

Kepenuhan, lalu melanjutkan pendidikan di MTsN 4 Rokan Hulu, selanjutnya penulis menyelesaikan pendidikan di SMAN 1 Kepenuhan dan selesai pada tahun ajaran 2021. Pada tahun 2021 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada program studi S1 Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Selanjutnya, Penulis berkesempatan mengikuti praktek kerja lapangan (PKL) di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Dan mengikuti Kuliah Kerja Nyata di Rambah Samo Barat, Rokan Hulu. Di akhir masa pendidikan penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT DUTA HITAJAYA DURI”** Pada tanggal 09 Oktober 2025, Penulis mengikuti Ujian Munaqasah dan dinyatakan **“LULUS”** dan layak menyandang gelar Sarjana Manajemen (SM).