

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



OLEH
MAKHDALIFAH RAUDAH
NIM.12070122815

UIN SUSKA RIAU
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2025



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.

SKRIPSI

PENGARUH PEMBERIAN *REWARD* DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RUSSINDO REKAYASA PRANATA PEKANBARU

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



OLEH

MAKHDALIFAH RAUDAH

NIM.12070122815

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

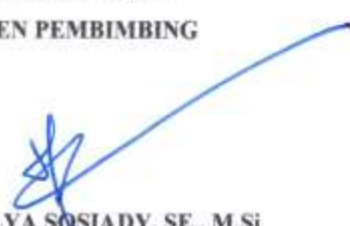
2025



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MAKHDALIFAH RAUDAH
 NIM : 12070122815
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMSETER : XI (SEBELAS)
 JUDUL : PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PELATIHAN
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
 RUSSINDO REKAYASA PRANATA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING


DR. MULYA SOSIADY, SE., M.Si
 NIP. 19850328 202321 1011

MENGETAHUI

DEKAN
 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial




DESRI MIFTAH, S.E., M.M., Ak
 NIP. 19740412 200604 2 002

KETUA PRODI
 Manajemen


SUSNANINGSIH MU'AT, SE., MM., Ph., D
 NIP. 19730909 200604 2 001

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : Makhdalifah Raudah
 Nim : 12070122815
 Program Studi : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Reward Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
 Pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 12 Januari 2026

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Khairil Henry, SE., M.SI
 NIP. 19751124 200801 1 009

Sekretaris

Ilham Chanra Putra, SE., M.M
 NIP. 19890329 201903 1 008

Penguji 1

Sahwitri Triandani, SE., M.SI
 NIP. 19820806 200604 2 002

Penguji 2

Dr. Mulya Sosiady, SE., M.SI
 NIP. 19761217 200901 1 014



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Makhdalifah Raudah
 NIM : 12070122815
 Tempat/Tgl. Lahir: Pekanbaru/ 18-02-2002
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen S1

Judul Skripsi:

"Pengaruh Pemberian reward dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan
 Pada PT. Rumsindo Kerayasa Pruntha Pekanbaru."

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa .

1. Penulisan Skripsi 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 Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi 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,

Menyatakan

 Makhdalifah Raudah
 NIM. 12070122815



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

OLEH

MAKHDALIFAH RAUDAH

NIM. 12070122815

Penelitian ini dilakukan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian reward dan pelatihan karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 orang dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 48 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pemberian reward dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru. Adapun besaran pengaruh Pemberian reward dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru sebesar 45.7%, sedangkan sisanya (54.3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Pemberian reward, Pelatihan dan, 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE EFFECT OF REWARDS AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. RUSSINDO REKAYASA PRANATA PEKANBARU

By

MAKHDALIFAH RAUDAH

NIM. 12070122815

This research was conducted at PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru. The purpose of this research is to determine the effect of reward and employee training at PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru, both partially and simultaneously. The population in this research was 48 people and the number of samples used in this research was 48 people. The sampling method in this research used saturated sampling. The data used were primary data and secondary data. The data analysis method used in this research was quantitative descriptive analysis method. The results of the research showed that partially reward giving had a positive and significant effect on employee performance. While training had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously reward giving and training had an effect on employee performance at PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru. The magnitude of the effect of reward giving and training on employee performance at PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru was 45.7%, while the rest (54.3%) was influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Reward giving, Training and Performance

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.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullulah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terangmenerang yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pemberian Reward dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru"**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam proses penyusunan skripsi ini. Melalui proses bimbingan dan pengarahan yang disumbangkan oleh orang-orang yang berpengalaman, dukungan serta do'a kedua orang tua dan orang-orang disekeliling penulis sehingga penulis ini dapat diselesaikan dengan penuh kesadaran.

Skripsi ini saya persembahkan pada Orang Tua tercinta dan tersayang, ayah saya, Makmur Nur Siregar, orang tua yang selalu setia mendampingi dan menjadi sumber kekuatan dalam setiap langkah saya. Untuk mama tercinta, almarhumah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hayati, yang lebih dahulu berpulang, kasih sayang dan doa mama senantiasa hidup dalam setiap langkah saya. Serta untuk keluarga tercinta abang saya Rizky Paradisa dan Ranto Hasurungan, kakak saya Lisna Asrima, serta adik-adik saya Rahmat Fitra Ramadhan, Rayhan Ariya Maheswara, dan Marfadillah Raysa terima kasih atas doa, dukungan, dan kasih sayang yang tulus.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.Si, Ak, CA
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., AK
3. Wakil Dekan I Ibu Dr. Nurlasera, S.E., M.Si, Wakil Dekan II Bapak Dr. Kharil Henry, S.E., M.Si., AK dan Wakil Dekan III Dr. Ibu Mustiqowati Ummul F S.Pd, M.Si Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ketua Prodi Manajemen Ibu Susnaningsih Mu'at, S.E, M.M., Ph.D. dan Sekretaris Prodi Ibu Fitri Hidayati, S.E, M.M. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Pembimbing Proposal dan Skripsi Bapak Dr. Mulya Sosiady, S.E., M.Si yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

6. Penasehat Akademik Ibu Ulfiah Novita, SE, M.Si, yang selalu memberikan nasehat dan juga menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu yang berguna dan bermanfaat bagi penulis.
8. Staf pegawai tenaga kependidikan (Tendik) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
9. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Sahabat dan Teman-teman seperjuangan Melani eka putri, Azhariah Fatia, Serly Delianda, Selsy Nadya Afriani, Sari Wulandari dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu telah bersedia menerima keluhan, memberi motivasi dan menghibur penulis. Semoga dibalas kebaikannya oleh Allah SWT dan mendapat Syafa'at Rasulullah SA.

Semoga semua bantuan, dukungan dan Doa yang telah diberikan menjadi amal baik yang akan mendapatkan balasan dari Allah SWT, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bagi pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, 10 Desember 2025

Penulis,

MAKHDALIFAH RAUDAH
NIM. 12070122815

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Kinerja	13
2.2.1 Pengertian Kinerja	13
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja	14
2.2.3 Indikator Kinerja.....	17
2.3 Reward.....	19
2.3.1 Pengertian <i>Reward</i>	19
2.3.2 Tujuan pemberian <i>reward</i>	20
2.3.3 Jenis-Jenis <i>Reward</i>	20
2.3.4 Faktor yang mempengaruhi <i>reward</i>	23
2.3.5 Indikator <i>Reward</i>	23
2.4 Pelatihan	24
2.4.1 Pengertian Pelatihan	24
2.4.2 Tujuan Pelatihan	25
2.4.3 Manfaat Pelatihan	26
2.4.4 Indikator Pelatihan.....	26
2.5 Pengaruh Antar Variabel	28
2.5.1 Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> terhadap Kinerja.....	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.5.2	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja.....	28
2.6	Pandangan Islam.....	29
2.6.1	Pandangan Islam tentang Kinerja	29
2.6.2	Pandangan Islam Tentang <i>Reward</i>	30
2.6.3	Pandangan Islam Tentang Pelatihan.....	31
2.7	Penelitian Terdahulu.....	31
2.8	Kerangka Penelitian	35
2.9	Hipotesis	36
2.10	Defenisi Konsep Variabel	37
BAB III METODE PENELITIAN		39
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
3.2	Jenis dan Sumber Data	39
3.2.1	Jenis Penelitian	39
3.2.2	Sumber Data	40
3.3	Populasi dan Sampel	41
3.3.1	Populasi.....	41
3.3.2	Sampel	41
3.4	Teknik Pengumpulan Data	41
3.4.1	Kueisoner	41
3.4.2	Wawancara (Interview).....	42
3.5	Skala Pengukuran	42
3.6	Analisis Data	43
3.6.1	Uji Kualitas Data	43
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.6.3	Analisis Regresi Linier Berganda	45
3.6.4	Uji Hipotesis	46
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		49
4.1	Profil Perusahaan	49
4.2	Visi dan Misi Perusahaan	50
4.3	Struktur Organisasi	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		53
5.1	Karakteristik Responden	53
5.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
5.1.2	Responden Berdasarkan Usia	54

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5.1.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
5.1.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
5.2	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	56
5.2.1	Reward	56
5.2.2	Pelatihan	58
5.2.3	Kinerja Karyawan	59
5.3	Hasil Analisis Uji Kualitas Instrumen Data	61
5.3.1	Uji Validitas	62
5.3.2	Uji Reliabilitas	63
5.4	Uji Asumsi Klasik	64
5.4.1	Uji Normalitas	64
5.4.2	Uji Heteroskedastisitas	66
5.4.3	Uji Multikolinieritas	67
5.4.4	Uji Autokorelasi	68
5.5	Analisis Regresi Linier Berganda	69
5.6	Uji Hipotesis	70
5.6.1	Uji Parsial	70
5.6.2	Uji Simultan	71
5.6.3	Koefisien Determinasi	72
5.7	Pembahasan	73
5.7.1	Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru	73
5.7.2	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru	74
5.7.3	Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru	75
BAB VI PENUTUP		77
6.1	Kesimpulan	77
6.2	Saran	78
DAFTAR PUSTAKA		80
LAMPIRAN		83

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

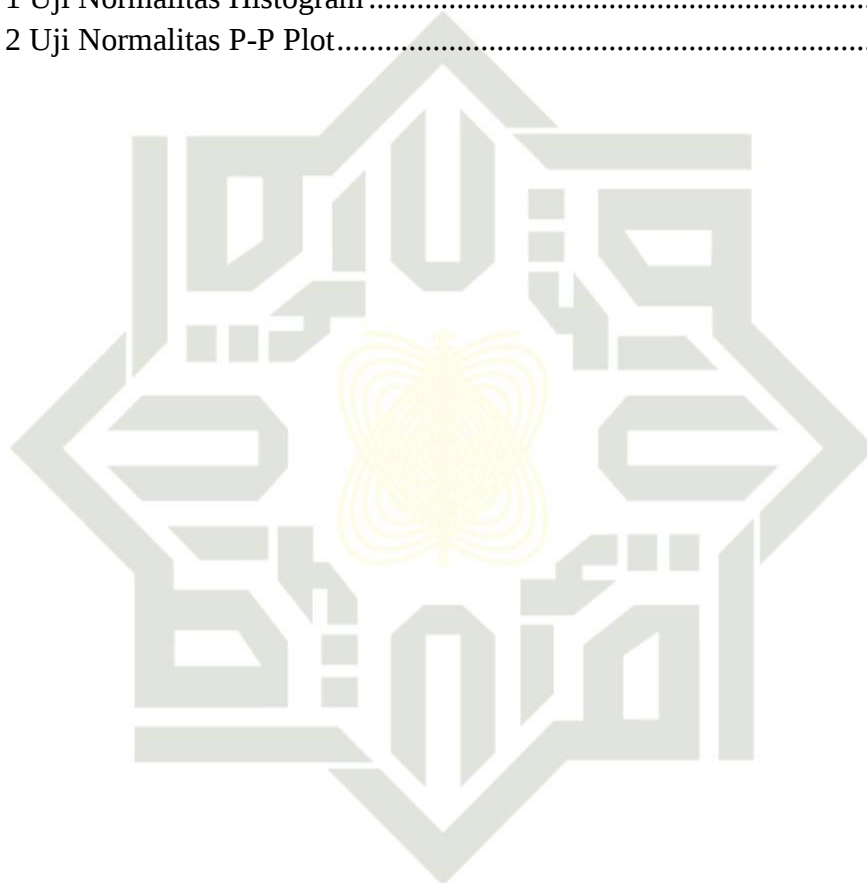
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru	2
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja PT. Russindo Rekayasa Pranata	3
Tabel 1. 3 Data <i>Reward</i> Karyawan pada PT. Rusindo Rekayasa Pranata	5
Tabel 1. 4 Program Pelatihan Pada PT. Russindo Rekayasa Pranata	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2. 2 Defenisi Operasional Variabel	38
Tabel 3. 1 Tingkat Nilai Korelasi	48
Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Reward</i>	56
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel	58
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja	60
Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas	62
Tabel 5. 9 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 5. 10 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	64
Tabel 5. 11 Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 5. 12 Uji Multikolinieritas	68
Tabel 5. 13 Uji Autokorelasi	68
Tabel 5. 14 Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel 5. 15 Uji Parsial	70
Tabel 5. 16 Uji Simultan	71
Tabel 5. 17 Koefisien Determinasi	72

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Penelitian	35
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	52
Gambar 5. 1 Uji Normalitas Histogram	65
Gambar 5. 2 Uji Normalitas P-P Plot.....	66



UIN SUSKA RIAU



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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi. Meskipun perusahaan dapat memiliki modal yang besar dan teknologi yang canggih, keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara efektif dan efisien menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan daya saing Perusahaan. SDM yang berkualitas tidak hanya mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, tetapi juga berkontribusi pada inovasi, penyelesaian masalah, dan peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

Untuk memaksimalkan tujuan Perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Kinerja merupakan faktor yang mempengaruhi Tingkat keberhasilan suatu Perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja yang optimal tidak hanya berdampak pada pencapaian target individu, tetapi juga secara keseluruhan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan. Jika karyawan merasa kebutuhan mereka, terpenuhi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **Mangkunegara, (2017:67)**.

PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang jasa teknisi dan service kontruksi di berbagai sektor proyek, baik skala kecil maupun besar yang mencakup bangun sipil jalan, bangunan sipil minyak dan gas bumi, Instalasi minyak dan gas, dan instalasi saluran air (*plumbing*). Adapun jumlah karyawan yang diperoleh dari PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru Tahun 2024

Divisi	Jumlah Karyawan
HR	8
<i>Finance</i>	7
<i>Marketing</i>	15
<i>Operation</i>	12
<i>Intenal Audit</i>	6
Jumlah	48

Sumber: PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru pada tahun 2024 sebanyak 48 orang, sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaan dibebankan kepada karyawan.

Menurut **Kasmir, (2016:208)**, menyatakan bahwa ada enam indikator kinerja karyawan yaitu kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas untuk dapat dijadikan pedoman bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan

akan tercipta bila karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Adapun untuk melihat penilaian kinerja karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru

Tahun	Kriteria					Rata-Rata Nilai
	Kedisiplinan	Inisiatif Kerja	Loyal	Team Work	Komitmen	
2020	79%	75%	73%	80%	83%	78 %
2021	76%	78%	85%	85%	80%	80,8 %
2022	90%	95%	80%	88%	85%	87,6 %
2023	87%	86%	82%	80%	79%	82,8 %
2024	81%	84%	81%	80%	82%	81,6 %

Sumber: PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru 2025

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja selama lima tahun terakhir. Pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 rata-rata nilai kinerjanya adalah 78% dan mengalami peningkatan pada tahun 2021 sebesar 80,8%, pada tahun 2022 mengalami peningkatan Kembali menjadi 87,6 % lalu pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 82,8% dan pada tahun 2024 mengalami penurunan lagi sebesar 81,6%. Hasil dari kinerja karyawan tersebut mengindikasikan kinerja karyawan sudah pada kategori baik akan tetapi masih belum stabil karena prsentasanya naik turun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru masih belum maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pemberian *reward* (hadiah).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Menurut **Handoko, (2017:66)** *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. *Reward* diterapkan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan bekerja lebih maksimal.

Pemberian *reward* yang tepat dan adil diyakini mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan. Namun, pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang menghadapi kendala dalam sistem pemberian *reward*, seperti ketidakjelasan kriteria penilaian, ketidaksesuaian antara *reward* dengan kinerja, serta minimnya bentuk penghargaan. Hal ini juga terjadi di PT Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru, di mana sebagian karyawan merasa bahwa sistem *reward* yang berlaku belum sepenuhnya mencerminkan kinerja individu secara objektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 wawancara yang dilakukan penulis dengan Ibu Riska selaku pihak Human Resource Development (HRD) PT Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru pada tanggal 30 April 2025 pukul 09.30 WIB, diketahui bahwa perusahaan memiliki kebijakan sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memenuhi Key Performance Indicator (KPI) di atas 90% Karyawan yang berhasil mencapai target tersebut akan menerima reward dalam bentuk finansial sebesar Rp500.000. Namun, dalam pelaksanaannya, pemberian reward tersebut belum terealisasi sebagaimana yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bahkan, karyawan yang berhasil memenuhi KPI hingga 100% pun tidak mendapatkan reward yang dijanjikan. Ketidaksesuaian antara kebijakan dan realisasi ini menimbulkan ketidakpercayaan di kalangan karyawan terhadap sistem penghargaan yang berlaku di perusahaan.

Tabel 1. 3 Data *Reward* Karyawan pada PT. Rusindo Rekayasa Pranata Pekanbaru Tahun 2020-2025

NO	Jabatan	Tahun	Penerima Reward (Orang)	Jenis reward
1	HR	2020	4	Uang 500.000
		2021	2	Uang 500.000
		2022	5	Uang 500.000
		2023	3	Uang 500.000
		2024	1	Uang 500.000
2	Finance	2020	3	Uang 500.000
		2021	5	Uang 500.000
		2022	2	Uang 500.000
		2023	1	Uang 500.000
		2024	2	Uang 500.000
3	Marketing	2020	4	Uang 500.000
		2021	5	Uang 500.000
		2022	9	Uang 500.000
		2023	3	Uang 500.000
		2024	2	Uang 500.000
4	Operation	2020	2	Uang 500.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		2021	3	Uang 500.000
		2022	3	Uang 500.000
		2023	3	Uang 500.000
		2024	2	Uang 500.000
5	Internal Audit	2020	4	Uang 500.000
		2021	6	Uang 500.000
		2022	3	Uang 500.000
		2023	2	Uang 500.000
		2024	4	Uang 500.000

Sumber: PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru 2025

Dari tabel 1.3 menunjukkan data pemberian *reward* untuk karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa *reward* yang diberikan perusahaan masih terbatas pada bentuk finansial berupa uang sebesar Rp500.000 per orang. Jumlah penerima *reward* pada setiap bagian juga mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem pemberian *reward* di perusahaan belum berjalan secara konsisten dan masih memerlukan pengembangan, baik dari segi variasi jenis penghargaan maupun efektivitas dalam mendorong kinerja karyawan.

Selain pemberian *reward*, kinerja yang baik di suatu organisasi membutuhkan pelatihan terlebih dahulu, agar karyawan tersebut mampu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang.

Menurut **Sinambela, (2016:169)** pelatihan adalah suatu proses sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan,



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

pengetahuan dan sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan suatu instansi. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut ini adalah program pelatihan pada PT Russindo Rekayasa Pranata pekanbaru:

Tabel 1. 4 Program Pelatihan Pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru

No	Divisi	Pelatihan	Jumlah karyawan	Tahun
1.	Marketing	- Orientasi Level I	2 orang	2020
2.	finace	- Pemeriksaan Pajak	1 orang	2021
3.	Human Recources	- Sertifikasi OR	3 orang	2021
4.	Human Recources	- Pengantar Konsep Legal di Korporasi	2 orang	2022
5.	Human Recources	- General Affair Management	1orang	2022
6.	Human Recources	- Basic Human Resourcees	3 orang	2023
7.	Finance	- Struktur Skala Upah	1 orang	2023
8.	Marketing	- Training Orientasi Level I	2 orang	2024
9.	Human Recources	- <i>Personality Test: Papi Kostick</i> - <i>Personality Test: Disc</i>	2 orang	2024
10.	Finance	- <i>Budgeting, risk Based Budgeting and cost control</i>	2 orang	2024

Sumber: PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru 2025

Dari table 1.4 dapat dilihat data pelatihan 5 tahun terakhir, pada tahun 2020 yang mengikuti pelatihan 2 orang , pada tahun 2021 berjumlah 4 orang, tahun 2022 berjumlah 3 orang, tahun 2023 berjumlah 4 orang, dan pada tahun 2024 berjumlah 6 orang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Melihat tabel diatas program pelatihan sudah terlaksana dengan baik karena setiap tahun nya ada perwakilan yang mengikuti pelatihan. Dengan dilakukannya pelatihan seharusnya karyawan Pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru mampu menunjukkan kinerja yang baik dengan loyalitas yang cukup tinggi agar kinerja yang dihasilkan jauh lebih baik dari sebelum mengikuti pelatihan. Penulis memperoleh informasi dari hasil wawancara dengan Ibu Nova Susanti selaku Admin Bagian Project PT Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru pada hari Jumat, 2 Mei 2025 pukul 08.45 WIB, yang menyatakan bahwa pelatihan diberikan kepada karyawan sesuai dengan bidangnya dan dipilih langsung oleh pihak Human Resource Development (HRD).

Namun, fenomena yang terjadi di PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru menunjukkan bahwa sistem pelatihan yang diterapkan belum berjalan secara optimal. Pelatihan tidak dilaksanakan secara bergilir berdasarkan kebutuhan masing-masing karyawan, melainkan hanya diikuti oleh individu yang sama dari tahun ke tahun, meskipun materi atau jenis pelatihannya berbeda. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara program pelatihan dengan kebutuhan riil pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Padahal, apabila pelatihan diberikan kepada karyawan yang benar-benar membutuhkan sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya, maka hal tersebut berpotensi meningkatkan kinerja seluruh karyawan secara merata. Dengan sistem pelatihan yang tepat sasaran, perusahaan juga akan lebih cepat dalam mencapai tujuan yang telah 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.

Berdasarkan Permasalahan diatas, maka peneiliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian *Reward* dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pemberian *reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru?
3. Apakah terdapat pengaruh pemberian *reward* dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian *reward* dan pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Mampu memberikan masukan bagi PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru, dalam menganalisa pengaruh pemberian *reward* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru.
2. Sebagai menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pemberian *reward* dan pelatihan untuk meningkatkan Kinerja karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru.
3. Sebagai bahan Referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Yakni menguraikan tentang teori yang berkaitan dengan objek permasalahan antara lain, pengaruh Pemberian *reward* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, sarana dan prasarana PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yakni merupakan bab pembahasan dimana penulis akan mengemukakan tentang pengaruh pemberian *reward* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru

BAB VI: PENUTUP

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sinambela, (2019:9)** manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut **Suparyadi, (2015:2)** menyatakan bahwa: manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran perusahaan

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

Menurut **Sedarmayanti, (2019:3)** mengemukakan Manajemen Sumber daya Manusia adalah rangkaian tahapan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien lewat kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian yang menjadi potensi dalam menjangkau tujuannya. Maka kesimpulan dari manajemen sumber daya manusia adalah tahap perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

serta penggunaan SDM untuk memperoleh target baik individu ataupun perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam organisasi. Aktivitas tersebut meliputi pengadaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, integrasi, hingga pemisahan karyawan. MSDM bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat mempengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan individu maupun organisasi.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Khaeruman, (2021:8)** kinerja merupakan pencapaian hasil kerja dan prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/ karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing

Menurut **Mangkunegara, (2017:67)** Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kemudian menurut **Kasmir, (2016:157)** kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat

Kesimpulan dari Kinerja adalah kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini adalah hasil dari suatu proses yang dievaluasi berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir, (2016:189)** faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan suatu kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan yang dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan cepat.

2. Pengetahuan

Dengan adanya pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Rancangan kerja

Apabila suatu pekerjaan memiliki suatu rancangan baik maka akan memudahkan seseorang untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu.

4. Kepribadian

Dengan memiliki kepribadian dan karakter yang baik seseorang akan melakukan pekerjaanya dengan bersungguh sungguh.

5. Motivasi Kerja

Apabila karyawan memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dari orang lain, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan sikap atau gaya seseorang pemimpin dalam memerintah karyawanya

8. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaaan atau norma-norma yang berlaku didalam perusahaan dan diterima secara umum.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau bahagia sebelum dan setelah melakukan pekerjaan

10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat kerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasaran, serta hubungan antara rekan kerja.

11. Loyalitas

Keseitiaan karyawan dalam bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja.

12. Komitmen

Kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

13. Disiplin kerja

Usaha karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja dengan baik.

Sedangkan menurut **Rosyid, (2019:10)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja terbagi menjadi dua:

1. Faktor Internal

Sifat-sifat seseorang meliputi: sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan dan *reward & punishment*, umur, jenis kelamin,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel lainnya.

2. Faktor eksternal

Kepemimpinan, lingkungan, jenis Latihan dan pengawasan, tindakan-tindakan rekan kerja, system upah di lingkungan sosial.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut **Kasmir, (2016:208)** indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi atau perbaikan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja karyawan sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Selanjutnya, menurut **Khaeruman, 2021:17**) indikator yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas (Jumlah)

Merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kualitas (Mutu)

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Kerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3 Reward

2.3.1 Pengertian *Reward*

Menurut **Efendy, (2017:10)** *reward* (penghargaan) merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karna tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut **Wibowo, (2018:306)** *Reward* (penghargaan) merupakan atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan pimpinan dan hasil yang diperoleh pekerja mendapat upah atau gaji.

Menurut **Kadarisman, (2019:122)** *reward* adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh Perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan Perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, semua bentuk return balik finansial maupun non-finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke Perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa *Reward* merupakan bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah mereka berikan demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. *Reward* dapat berupa kompensasi finansial seperti gaji dan upah, maupun non-finansial, yang diberikan oleh pimpinan atas pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.2 Tujuan pemberian *reward*

Martoyo dalam Masram & Mu'ah, (2016:132) berpendapat bahwa tujuan *reward*

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan.
- b. Mendorong agar karyawan lebih bersemangat dan lebih giat dalam bekerja.
- c. Menunjukkan bahwa sebuah organisasi/perusahaan telah mapan.
- d. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil terhadap karyawannya atas loyalitas dan kinerja mereka terhadap perusahaan (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

2.3.3 Jenis-Jenis *Reward*

Menurut Mangkunegara, (2017:89), *reward* dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a. *Reward* Ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Di mana penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial dan non finansial, yaitu:

- 1) Penghargaan finansial, yaitu berupa:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Sedangkan upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari dan per setengah hari. Sehingga gaji atau upah merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.

b) Tunjangan

Merupakan sesuatu yang diberikan pada karyawan meliputi dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan.

c) Bonus/Insentif

Insentif adalah upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Bonus merupakan tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan perusahaan. Penghargaan berupa insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berprestasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2) Penghargaan non finansial, yaitu berupa:

a) Penghargaan Interpersonal

Biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

b) Promosi

Merupakan usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

b. Penghargaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, yang terdiri dari:

1) Penyelesaian

Merupakan kemampuan memulai dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang.

2) Pencapaian

Merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Merupakan suatu keinginan yang timbul pada orang atas pekerjaan yang memberikan, hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

2.3.4 Faktor yang mempengaruhi *reward*

Menurut **Nawawi, (2017:33)** faktor-faktor yang mempengaruhi sistem penghargaan (*reward*) adalah sebagai berikut:

- 1) Konsistensi internal
- 2) Kompetensi/persaingan internal
- 3) Kontribusi karyawan
- 4) Administrasi

2.3.5 Indikator *Reward*

Menurut **Kadarisman, (2019:122)** indikator *reward* adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam 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.

b. Penghargaan

Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan yang diharapkan lebih semangat dan berpotensi

c. Pujian

Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan yang diharapkan lebih semangat dan berpotensi.

d. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

e. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.4 Pelatihan

2.4.1 Pengertian Pelatihan

Dalam lingkungan perusahaan yang kompetitif dan dinamis, pelatihan menjadi bagian penting dari strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) guna mendorong produktivitas, kualitas kerja, serta kesiapan menghadapi perubahan teknologi dan pasar. Pelatihan tidak hanya ditujukan untuk memperbaiki kinerja, tetapi juga untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa mendatang. Dengan demikian, pelatihan menjadi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

investasi jangka panjang bagi perusahaan dalam membangun tenaga kerja yang profesional, adaptif, dan kompeten. Menurut **Wibowo, (2018:70)** Pelatihan adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Menurut **(Yuliani, 2023)** Pelatihan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut **Mangkunegara, (2017:44)** Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir Dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

2.4.2 Tujuan Pelatihan

Menurut **Ma'arif & Kartika, (2015:64)** tujuan dari pelatihan antara lain:

- 1) Memperbaiki kinerja
- 2) Meningkatkan keterampilan karyawan
- 3) Menghindari keusangan manajerial
- 4) Memecahkan permasalahan
- 5) Orientasi karyawan baru
- 6) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial serta
- 7) Memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.3 Manfaat Pelatihan

Menurut Simamora dalam **Suwanto & Priansa, (2016:124)** mengemukakan manfaat dari program pelatihan yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas;
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima;
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan;
4. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja;
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.4.4 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut **Mangkunegara, (2017:44)**, diantaranya:

1) Jenis Pelatihan

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

2) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3) Materi

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

4) Metode yang Digunakan

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

5) Kualifikasi Peserta

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

6) Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

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

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

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Kinerja

Pemberian *reward* merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam Perusahaan. *Reward* diberikan sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai, dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk mempertahankan atau meningkatkan performa mereka. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, *reward* tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi, tetapi juga sebagai alat motivasi yang secara langsung berdampak pada pencapaian kinerja yang optimal.

Menurut **Wibowo, (2018:362)** Pemberian *reward* merupakan sesuatu yang diberikan untuk meningkatkan kinerja, dengan cara organisasi menyediakan insentif bagi karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan.

2.5.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pelatihan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, karena kualitas sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki. Semua aspek tersebut diperoleh melalui proses pelatihan, yang secara langsung memengaruhi bagaimana seorang karyawan menyelesaikan tugasnya dan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh **Rivai & Sagala, (2019:222)** yang mengatakan bahwa pelatihan sebagai bagian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem Pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam tentang Kinerja

Dalam pandangan Islam, kinerja karyawan memegang peranan penting karena mengandung nilai-nilai spiritual dan etika yang perlu dijunjung tinggi. Islam mengajarkan bahwa setiap individu harus bekerja dengan tanggung jawab, kejujuran, dan integritas. Kinerja yang maksimal sebaiknya dilandasi oleh prinsip-prinsip moral dan spiritual, serta rasa tanggung jawab yang kuat. Pekerjaan yang dilakukan secara benar, disertai dengan niat yang tulus, diyakini akan membawa keberkahan baik di dunia maupun di akhirat.

Kinerja dalam pandangan islam disebutkan dalam ayat Al-Quran. Sebagaimana dalam Surat At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

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 diperintahkan untuk menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, dan menjunjung tinggi integritas. Pengawasan terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pekerjaan seseorang tidak hanya berasal dari atasan atau rekan kerja, tetapi juga dari Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dan sikap dalam bekerja memiliki konsekuensi tidak hanya di dunia, tetapi juga di akhirat, di mana setiap amal akan dimintai pertanggung jawaban di hadapan Allah SWT.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang *Reward*

Dalam pandangan Islam, setiap amal baik yang dilakukan dengan niat ikhlas dan sesuai dengan tuntunan Allah, pasti akan mendapatkan balasan yang setimpal. Konsep *reward* atau ganjaran dalam Islam tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia, tetapi juga mencakup kehidupan akhirat yang abadi. Allah SWT menjanjikan pahala bagi setiap perbuatan, sekecil apapun itu, bahkan hingga setiap kebaikan yang dilakukan dengan tulus akan mendapat ganjaran berlipat ganda. Hal ini disebutkan dalam surat Al-Zalzalah ayat 7 yaitu:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.”

Ayat mengajarkan kita bahwa setiap usaha, sekecil apapun, tetap memiliki nilai dan harus dihargai. Pemberian *reward* yang adil dan sesuai dengan kontribusi setiap karyawan adalah bagian dari prinsip keadilan dalam Islam, dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan penuh berkah. Karyawan yang berusaha sebaik mungkin akan mendapatkan *reward*, baik di dunia maupun akhirat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Pelatihan

Al-Qur'an memberikan penghargaan yang tinggi kepada orang-orang yang berilmu, Ini menunjukkan bahwa upaya untuk terus belajar dan memperbaiki diri, termasuk melalui pelatihan, adalah perintah yang mulia dan bernilai ibadah. Melalui pelatihan, seseorang tidak hanya memperkaya wawasan dan kemampuan teknis, tetapi juga memperkuat tanggung jawab dalam menjalankan amanah, meningkatkan produktivitas, dan memberi manfaat kepada masyarakat. Dalam pandangan Islam, pelatihan bukan sekadar kebutuhan duniawi, melainkan bagian dari proses pembentukan pribadi yang unggul dan bertakwa. Hal ini Disebutkan dalam surat Al-Mujadalah ayat 11 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
 تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya dapat membantu peneliti memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Kemudian yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Firnanda & Baskoro 2025	Pengaruh Pelatihan, Reward, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metal Hitech Engineering	1. Lokasi penelitian 2. Terdapat satu variabel yang berbeda. - 3. Populasi	1. Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja..
2.	Hidayah, 2019	Pengaruh pemberian <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan pada Telkomsel Distributor Center (TDC) Cluster Ciamis	1. Lokasi penelitian 2. Objek 3. Populasi	1. Pemberian <i>reward</i> Berpenngaruh secara significant terhadap kinerja karyawan.
3.	Fahrozi et al., 2022	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta	1. Terdapat satu variabel berbeda 2. Populasi 3. Lokasi Penelitian	1. Pelatihan Berpengaruh Positif dan Significant Terhadap Kinerja Karyawan
4.	Irawan & Wibowo, (2025)	Pengaruh Reward, Stres Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gala Sarana Utama Tangerang	1. Terdapat satu variable yang berbeda. 2. Lokasi penelitian. 3. Populasi 4. Sampel.	1. Reward, stress kerja, dan pelatihan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
				terhadap kinerja karyawan.
5.	Siagian, 2015	Pengaruh Pelatihan, kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya	1. Terdapat dua variable yg berbeda. 2. Populasi 3. Sampel 4. Lokasi Penelitian	1. adanya pengaruh secara signifikan antara variabel pelatihan, kepuasan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
6.	Iskandar & Yuda, (2025)	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Wijaya Karya Industri dan Konstruksi pada Proyek Besar seperti Tol IKN Kalimantan Timur	1. Terdapat satu variable yg berbeda 2. Lokasi Penelitian 3. Populasi 4. Sampel	1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pelatihan kerja, kompetensi, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
7.	Nakhe et al., 2023	Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada	1. Terdapat satu variable yang berbeda. 2. Lokasi	1. variabel penelitian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

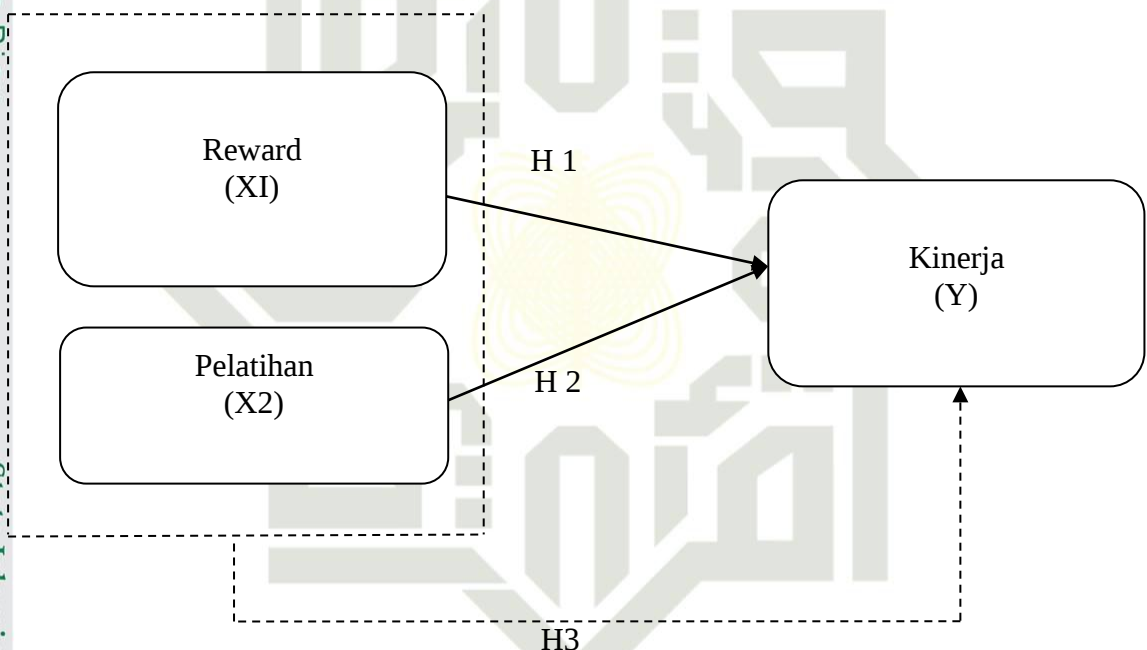
No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
		PT. Sarana Mitratama Sejati (Yamiku) Pekanbaru	Penelitian	signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Raja, 2016	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Padad PT.PLN (Persero) Area Surabaya Utara	1. Terdapat satu variabel berbeda 2. Lokasi Penelitian	1. variabel independen (pelatihan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Sari & Kusddiyanto, 2023	Pengaruh Pemberian Reward, Motivasi Kerja dan Gaya Kempemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kereta Api Indonesia Di Surakarta Cabang Purwosari.	1. Terdapat dua variable yang berbeda. 2. Lokasi penelitian. 3. Populasi 4. Sampel.	1 Reward, motivasi dan gaya kepemimpinan secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Fangiziah et al., (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Valian Lestari Bersama	1. Terdapat satu variable yang berbeda 2. Lokasi Penelitian 3. Sampel 4. Populasi	1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan ataupun parsial antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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

2.8 Kerangka Penelitian

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

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian



Pengaruh pemberian *reward* dan pelatihan terhadap kinerja

Sumber: (Rosyid, 2019:10)

Keterangan:

- Pengaruh secara parsial
- - - - -→ Pengaruh secara simultan

1. Variabel bebas (*independent*)

Reward (X1)

Pelatihan (X2)

2. Variabel terikat (*dependen*)

Kinerja (Y)



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

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

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

2.9 Hipotesis

Menurut **Sugiyono, (2016:64)** mengemukakan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian, rumusan masalah penelitian digambarkan ke bentuk kalimat pertanyaan. Disebut sementara karena jawaban yang diperoleh hanya dilandaskan pada teori yang relevan, belum berlandaskan pada fakta empiris yang didapatkan melewati data yang dikumpulkan. Maka hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Dari penjelasan tersebut penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian dibawah ini:

H1: Diduga Pemberian *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru.

Hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Hidayah, 2019)** dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkomsel Ditribution Center (TDC) yang menyatakan bahwa Pemberian *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. pemberian *reward* tidak hanya berperan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian karyawan, tetapi juga menjadi strategi manajerial yang efektif dalam mendorong kinerja organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan penerapan sistem *reward* yang terstruktur dan adil sebagai bagian dari upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

H2: Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru

Hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Fahrozi et al., 2022)** yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan pada PT.Sarana Media Transindo Di Jakarta. Penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. pelatihan sangat penting dalam kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang. Dengan program pelatihan yang cukup, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya

H3: Pemberian *Reward* dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru.

Hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Ramayanti, 2022)** Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pemberian *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada pengelola di Destinasi Kapalo Banda Taram. Penelitian ini memiliki implikasi bahwa dengan adanya pelatihan dan *reward* dapat menjadikan kinerja menjadi lebih baik terutama di Destinasi Kapalo Banda Taram Kabupaten Lima Puluh Kota.

2.10 Defenisi Konsep Variabel

Definisi konsep variabel digunakan untuk memberikan penjelasan yang jelas mengenai makna setiap variabel penelitian serta aspek-aspek yang menjadi fokus pengukuran. Penjelasan ini disusun berdasarkan teori yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

relevan dan dijadikan dasar dalam menentukan indikator pada setiap variabel. Untuk mempermudah pemahaman, uraian mengenai konsep masing-masing variabel penelitian disajikan secara ringkas dalam tabel berikut.

Tabel 2. 2 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2016)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016)	Likert
2.	Reward (X)	Reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh Perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan Perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kadarisman, 2019)	1. Gaji 2. Penghargaan 3. Pujian 4. Cuti 5. Tunjangan (Kadarisman, 2019)	Likert
3.	Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk suatu tujuan tertentu. (Mangkunegara, 2017)	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi 4. Metode yang digunakan 5. Kualifikasi Peserta 6. Kualifikasi (Instruktur) (Mangkunegara, 2017)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Jl. Ampi No.9 Simpang 3, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28284. Penelitian ini mulai dilakukan dari April 2025 sampai dengan penelitian ini selesai

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari populasi dan sampel penelitian, yang kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Menurut Sugiyono, (2022:16), jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif.

a. Data Kualitatif

Metode kualitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada keadaan objek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna pada generalisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Metode kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2.2 Sumber Data

Menurut **Sugiyono, (2022:137)** menyebutkan terdapat dua jenis sumber data, antara lain;

a. Data Primer

Data Primer ialah sumber data yang diperoleh secara langsung melalui dokumen atau arsip perusahaan seperti sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan data lain yang berhubungan dengan penelitian. Data ini juga dapat diperoleh dari tanggapan responden terhadap beberapa pertanyaan yang di ajukan dalam wawancara dan kuesioner.

b. Data Sekunder

Data Sekunder ialah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung berasal dari literature, artikel, dan berbagai sumber lain yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono, (2016:80) menyebutkan bahwa Populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang memiliki kualitas dan ciri khas tertentu yang diharapkan penulis untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Penentuan data yang menjadi populasi dalam penulisan ini merupakan karyawan tetap PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru sebanyak 48 orang.

3.3.2 Sampel

Sugiyono, (2016:118) menyebutkan bahwa Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang populasi tersebut miliki. Pada penulisan ini sampel peneliti menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yang berjumlah 48 orang. Teknik sampling jenuh yaitu suatu teknik pengambilan sampel apabila mengambil keseluruhan anggota populasi yang dipakai sebagai contoh.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Kueisoner

Sugiyono, (2016:45) mengatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau soal tertulis unruk dijawab responden. Pada kuesioner ini menggunakan skala likert yang penilaiannya terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Skala likert merupakan skala yang dibuat agar memudahkan responden merespon berbagai tingkat yang akan diukur pada setiap objek.

Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang Pengaruh Pemberian *Reward* dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru.

3.4.2 Wawancara (Interview)

Sugiyono, (2016:194) mengatakan bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan data jika penulis ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk mendapatkan permasalahan yang harus diteliti, dan juga untuk menemukan hal yang lebih mendalam dari responden pada pengetahuan ataupun sudut pandang. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada Karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata pekanbaru

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur persepsi, tanggapan, atau respon seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena **Sugiyono, (2022:94)**. Ada lima kategori penilaian untuk pertanyaan yang diberikan antara lain;

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul, kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan **Sugiyono, (2022:232)**. Dalam penelitian ini, metode analisis Deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisis data pada populasi. Penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dan analisis kuantitatif/ statistik dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.6.1 Uji Kualitas Data

3.6.1.1 Uji Validitas

Sugiyono, (2016:177) menyebutkan bahwa menunjukkan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek dengan data yang didapatkan oleh penulis. Uji validitas ini dilaksanakan untuk mengukur valid tidaknya data dalam penelitian. Uji Validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan $< 0,05$ atau 5% sehingga apabila nilai signifikansinya sebesar 0,05 berarti data tersebut dinyatakan valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono, (2016:130) menyatakan bahwa uji realibilitas adalah hasil pengukuran dengan memakai objek yang sama,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dapat memberi hasil data yang sama. Kriteria-kriteria uji reliabilitas yakni dengan melihat r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel. Dan nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Suatu variabel dapat disebut reliabel bila memberi nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali, (2018:161)** Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data pada variabel bebas dan terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik scatter plot, dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut

- a. Jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi berdistribusi normal.
- b. Jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi tidak berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali, (2018:107) menyatakan bahwa Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam 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.

regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$).

- a. Nilai $Tolerance \leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$, maka terdapat gejala multikolinieritas
- b. Nilai $Tolerance \geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut **Ghozali, (2018:137)** Tujuan dari Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ketidaksamaan *variance* dari residual suatu penelitian terhadap penelitian lainnya. Apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Regresi Linier Berganda adalah bahasan tentang kaitan antara variabel independent dengan variabel dependent. **Ghozali, 2018:21)** menggunakan analisis regresi berganda agar mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. **Sugiyono, (2016:192)** menjelaskan persamaan regresi linear berganda diformulasikan seperti dibawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Reward

X_2 = Pelatihan

α = konstanta / kemiringan slope

β_1, β_2 = koefisien

e = error term

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji Parsial

Menurut **Ghozali, (2018:99)** menyatakan bahwa Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dapat dilihat dari t tabel dan t hitungnya, serta dapat juga dilihat dari tingkat signifikasinya. Rumus penentuan t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% uji dua pihak antara lain:

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 ; 0,05/2$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Apabila tingkat signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.6.4.2 Uji Simultan

Ghozali, (2018:98) menyatakan bahwa Uji F atau uji secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau join mempengaruhi variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05, untuk menentukan F tabel maka dapat dilihat dengan formula:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria untuk mengambil keputusan terkait uji secara bersama-sama (simultan) antara lain:

- a. Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, dan $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

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

3.6.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Ghozali, (2018:97) menyatakan bahwa Koefisien determinasi (R^2) ialah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 3. 1 Tingkat Nilai Korelasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0	Tidak ada korelasi
0.00 – 0.199	Korelasi sangat rendah
0.20 – 0.399	Korelasi rendah
0.40 – 0.599	Korelasi sedang
0.60 – 0.799	Korelasi kuat
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PT Russindo Rekayasa Pranata didirikan pada tahun 2017 dengan fokus utama pada layanan pengujian, inspeksi, dan pemeriksaan untuk memastikan kualitas serta kondisi berbagai peralatan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perusahaan ini merupakan bagian dari Russindo Arungan Grup, yang telah memiliki reputasi dalam bidang jasa teknik dan konstruksi.

Sejak awal berdiri, PT Russindo Rekayasa Pranata berkomitmen memberikan layanan yang mengutamakan integritas, keselamatan, dan kenyamanan dalam penggunaan alat. Hal ini diwujudkan melalui dukungan tenaga kerja dan tenaga ahli yang kompeten, serta melalui investasi berkelanjutan dalam pengembangan dan peningkatan kapabilitas sumber daya manusia. Upaya tersebut bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pelayanan dan memastikan hasil pekerjaan yang berkualitas.

Dalam perjalanannya, perusahaan terus melakukan inovasi dengan mengembangkan produk serta metode inspeksi dan pengujian terbaru. Pengembangan tersebut dilakukan untuk memenuhi kebutuhan industri dan permintaan dari para pemangku kepentingan maupun pemegang saham. Selain bergerak pada bidang inspeksi, perusahaan juga memperluas layanan ke sektor Engineering dan jasa konstruksi untuk mendukung pembangunan serta perawatan fasilitas industri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Seiring pertumbuhan perusahaan, PT Russindo Rekayasa Pranata kini telah memiliki tiga kantor cabang yang berlokasi di Duri, Jakarta, dan Palembang. Perusahaan melayani berbagai sektor industri di Indonesia, antara lain Minyak dan Gas, Infrastruktur (Jalan Tol), Pulp & Paper, Petrochemical, Pupuk, Pembangkit Tenaga Listrik, dan sektor industri lainnya. Dengan jangkauan operasional yang semakin luas, perusahaan terus berupaya memberikan layanan terbaik bagi seluruh pelanggan di berbagai wilayah Indonesia.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi Perusahaan Dunia dalam Jasa dalam engineering, inspeksi teknik, investasi, dukungan operasi, pemeliharaan, dan konstruksi.

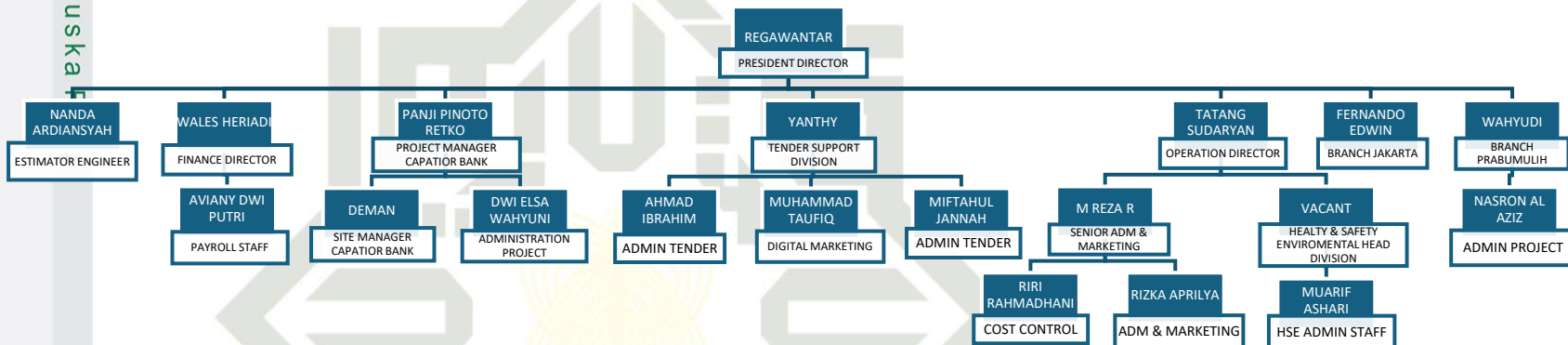
- b. Mencapai dan mempertahankan kepuasan layanan pelanggan dengan menyediakan produk layanan berkualitas tinggi berdasarkan prinsip keunggulan operasional dan kualitas, kesehatan, keselamatan lingkungan.**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.3 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian *reward* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (2.515) $> t_{tabel}$ (2.010) atau Sig (0.000) $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} (2.077) $> t_{tabel}$ (2.010) atau Sig (0.000) $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Pemberian *reward* dan pelatihan secara Simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru.
4. Pemberian *reward* dan pelatihan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 45,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya (54.3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

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

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

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka memberikan beberapa saran yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada pemimpin PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru agar meningkatkan sistem pemberian *reward* secara lebih terstruktur, transparan, dan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi berkala terhadap mekanisme *reward* serta memperluas bentuk penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, sehingga dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Selain itu, indikator penilaian dalam pemberian *reward* hendaknya disusun secara jelas dan objektif agar tercipta rasa keadilan dan mampu mendorong produktivitas kerja yang lebih optimal.
2. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada pimpinan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru agar meningkatkan efektivitas program pelatihan dengan memastikan materi yang diberikan relevan dengan kebutuhan pekerjaan serta perkembangan kompetensi karyawan. Pelatihan yang ada juga perlu didistribusikan secara lebih merata kepada seluruh karyawan, sehingga setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan frekuensi dan kualitas pelatihan agar mampu meningkatkan kemampuan teknis maupun non-teknis yang dibutuhkan dalam menunjang kinerja. Evaluasi terhadap hasil pelatihan juga penting dilakukan secara berkala untuk mengetahui sejauh mana program tersebut berdampak pada peningkatan 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga perusahaan dapat melakukan perbaikan dan penyesuaian agar pelatihan yang dijalankan semakin tepat sasaran dan bermanfaat bagi pengembangan karyawan.

3. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada pimpinan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru agar meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem penilaian yang objektif, arahan kerja yang jelas, serta pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi masing-masing karyawan. Perusahaan juga perlu memastikan tersedianya fasilitas dan dukungan kerja yang memadai agar target pekerjaan dapat tercapai dengan optimal. Selain itu, karyawan diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, mematuhi prosedur, serta menjaga kualitas hasil kerja. Pemberian masukan secara rutin juga penting dilakukan untuk membantu karyawan mengetahui area yang perlu diperbaiki, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan.

Effendy. (2017). Pemberian Reward Pengaruhnya terhadap Aktivitas Belajar Mahasiswa. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Pendidikan*, 1(2).

Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarana Media Transindo Di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.

Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vallian Lestari Bersama. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.

Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Padma Ardyta Aktuaria Jakarta. *Epigram*, 13(1), 13–20.

Hidayah, D. D. (2019). Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telkomsel Distribution Center (Tdc) Cluster Ciamis. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 3(2), 1–11.

Irawan, C., & Wibowo, F. P. (2025). Pengaruh Reward , Stres Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Gala Sarana Utama Tangerang. *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 1–9.

Iskandar, D., & Yuda, M. S. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Wijaya Karya Insustri dan Konstruksi pada Proyek Besar Seperti Tol IKN Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 270–282.

Kadarisman. (2019). *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. RajaGrafindo Persada.

Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. Aa. Rizky.

Ma'arif, M. S., & Kartika, L. (2015). *Manajemen Pelatihan : Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement*. IPB Press.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Masram, & Mu'ah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatmah Publisher.

Nakhe, R., Binangkit, I. D., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Sarana Mitratama Sejati (Yamiku) Pekanbaru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3, 1156–1166.

Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.

Raja, E. M. L. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas*, 4(3), 1–8.

Ramayanti, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Kapasitas Dan Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia di Destinasi Kapalo Banda Taram Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 93–106.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.

Rosyid, M. Z. (2019). *Reward And Pusnishment : Konsep dan Aplikasi*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.

Sari, E. M., & Kusdiyanto. (2023). Pengaruh Pemberian Reward , Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Kereta Api Indonesia di Surakarta cabang Purwosari). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 4(1), 73–88.

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.

Siagian, S. S. I. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(5), 1–20.

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

Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.



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.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Suwanto, & Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. ALFABETA.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Zamilah, R., & Yusnita, R. T. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja , Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 189–196.

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

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

KUESIONER

Kepada Yth

Karyawan PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru Assalamu'alaikum

Wr. Wb

Saya **Makhdalifah Raudah**, Mahasiswa Jurusan Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Studi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang **“Pengaruh Pemberian Reward Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru”**. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi, maka saya memohon dengan hormat Kepada Bapak/Ibu karyawan bagian produksi pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru, berkenan untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif artinya di isi apa adanya. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya. Atas ketersediaan, bantuan dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Makhdalifah Raudah

12070122815

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

I. PETUNJUK PENGISIAN

- Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini.
- Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu anggap tepat dan sesuai dengan yang sebenarnya dengan memberikan tanda checklist (√) pada masing-masing pernyataan. Terdapat lima alternatif jawaban diantaranya:

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

II. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama/Inisial : _____ (*boleh diisi boleh tidak*)
- Usia : _____ Tahun
- Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
- Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ S1
☐ DIII ☐ S2
- Lama Bekerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 1-3 Tahun ☐ 10-12 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ > 12 Tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

III. KUESIONER

A. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu memeriksa pekerjaan saya untuk memastikan tidak ada kesalahan sebelum diselesaikan.					
2.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.					
3.	Jumlah tugas yang saya selesaikan setiap hari sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.					
6.	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja dengan efisien setiap hari					
7.	Saya menggunakan sumber daya perusahaan (alat, bahan, dana) secara hemat dan efisien.					
8.	Saya mematuhi anggaran yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas.					
9.	Saya selalu mematuhi instruksi dan arahan yang diberikan atasan.					
10.	Saya bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan.					
11.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.					
12.	Saya menjaga suasana kerja agar tetap harmonis dan kondusif					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

B. Pemberian Reward (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya puas dengan sistem pembayaran gaji yang diterapkan perusahaan.					
2.	Saya termotivasi bekerja lebih baik karena gaji yang saya terima.					
3.	Saya menerima penghargaan ketika mencapai target kerja.					
2.	Saya merasa perusahaan menghargai kontribusi saya.					
4.	Saya sering menerima pujian dari atasan ketika menyelesaikan tugas dengan baik.					
5.	Saya merasa pemberian pujian dilakukan secara adil kepada seluruh karyawan.					
6.	Kebijakan cuti di perusahaan saya diterapkan secara adil kepada seluruh karyawan.					
7.	Saya merasa perusahaan mendukung karyawan untuk beristirahat melalui kebijakan cuti.					
8.	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
9.	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya.					

C. Pelatihan (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa pelatihan yang diberikan mendukung pengembangan karier saya.					
2.	Saya mendapatkan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan.					

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:

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

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

3.	Saya memahami dengan jelas tujuan dari setiap pelatihan yang saya ikuti.					
4.	Saya merasa tujuan pelatihan membantu mengurangi kesalahan kerja.					
5.	Materi pelatihan membantu saya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya.					
6.	Materi pelatihan lengkap dan mencakup semua hal yang diperlukan.					
7.	Metode pelatihan yang digunakan efektif meningkatkan keterampilan saya.					
8.	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan topik pelatihan.					
9.	Perusahaan menyeleksi peserta pelatihan dengan adil dan objektif.					
10.	Saya merasa peserta yang dipilih tepat sasaran sehingga hasil pelatihan lebih maksimal.					
11.	Saya merasa pelatih yang dipilih perusahaan sudah tepat dan profesional.					
12.	Pelatih mampu menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami.					

UIN SUSKA RIAU

Lampiran 2: Tabulasi Data Kuesioner

A. Pemberian *Reward* (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	45
2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	5	40
5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	44
6	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	46
7	3	4	4	3	5	4	5	5	3	4	40
8	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	43
9	3	4	4	4	5	5	5	3	3	5	41
10	3	5	4	4	5	5	3	4	4	5	42
11	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	43
12	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
13	5	3	5	3	5	5	4	5	3	3	41
14	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	46
15	5	4	4	3	5	4	5	3	5	5	43
16	5	3	3	4	5	3	5	5	5	5	43
17	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	41
18	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	38
19	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	44
20	4	5	3	4	5	5	3	5	3	5	42
21	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	44
22	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	41
23	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4	43
24	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	47
25	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	44
26	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	36
27	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	42
28	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	35
29	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
30	3	3	3	4	3	4	5	3	3	5	36
31	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	41
32	5	4	3	3	3	5	3	5	4	3	38
33	3	4	4	4	4	5	3	3	4	5	39
34	5	3	4	5	4	3	3	5	3	3	38
35	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	35
36	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

37	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	36
38	3	3	5	5	5	4	5	3	3	5	41
39	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	46
40	3	3	4	3	3	5	4	3	3	5	36
41	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45
42	3	5	4	3	3	5	3	3	5	5	39
43	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
44	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	40
45	5	3	3	5	4	4	3	5	3	4	39
46	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	34
47	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	39
48	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	36

B. Pelatihan (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL
5	4	5	5	3	3	2	2	2	3	4	4	42
3	4	5	3	5	4	4	3	3	4	4	3	45
5	2	2	3	2	5	3	5	3	3	5	5	43
3	4	4	5	2	3	4	4	3	5	4	3	44
4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	2	46
4	4	3	3	5	5	4	3	2	4	5	5	47
2	2	4	3	5	4	4	3	3	2	2	2	36
3	4	5	2	5	3	4	4	2	2	5	2	41
2	5	5	3	2	2	4	2	2	3	2	4	36
2	4	5	4	5	2	4	2	5	5	3	2	43
3	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	52
3	5	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	43
2	5	5	5	5	3	2	2	4	4	5	2	44
3	2	3	4	5	3	5	4	2	3	4	5	43
4	5	4	2	3	4	3	3	2	2	4	4	40
2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	36
3	4	3	5	3	4	2	5	2	3	2	4	40
3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	32
4	5	5	5	2	4	4	5	5	2	3	2	46
3	5	2	4	2	3	4	3	4	3	2	5	40
4	5	2	3	4	5	4	5	4	2	4	3	45
3	5	5	5	4	2	3	3	3	4	5	4	46
3	5	4	5	4	2	5	3	2	5	5	5	48
3	2	3	2	4	3	4	5	2	4	3	4	39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2	3	4	2	4	4	5	4	3	3	5	4	43
4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	5	3	43
2	4	2	5	2	3	4	4	5	3	5	2	41
3	2	4	2	5	5	5	5	5	2	3	3	44
5	2	2	4	3	3	2	3	5	4	3	5	41
5	4	4	2	2	2	5	5	4	4	5	4	46
4	4	5	4	5	2	5	4	4	2	2	3	44
5	2	5	4	4	5	4	3	4	3	3	5	47
5	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	5	35
3	2	5	4	2	5	4	4	4	2	5	5	45
5	4	4	5	2	3	3	2	5	4	4	3	44
3	2	3	5	3	2	5	5	5	4	2	4	43
3	4	2	2	2	3	2	4	4	4	2	4	36
4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	39
5	3	4	2	4	3	4	2	4	5	4	3	43
5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	54
3	4	2	2	4	4	3	2	4	4	3	3	38
5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	54
5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	3	2	5	3	2	5	5	5	2	5	45
4	4	2	2	4	2	4	5	5	4	2	5	43
4	4	3	5	5	3	5	4	4	5	2	5	49
5	5	5	3	2	5	5	2	5	4	3	5	49

C. Kinerja (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	55
4	5	3	5	5	4	3	3	4	4	4	5	49
4	5	3	5	5	3	5	3	3	5	5	4	50
4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	5	5	51
4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	5	5	51
4	3	3	5	5	4	3	5	4	5	4	5	50
5	4	3	5	4	4	3	3	5	5	3	4	48
5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	55
4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	53
4	5	4	5	5	4	2	5	5	3	4	5	51
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	56
4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	53
3	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	50
4	4	5	3	4	3	3	5	5	4	5	5	50
4	3	3	2	4	4	4	3	5	3	5	5	45
5	3	5	3	4	5	5	2	3	5	3	3	46
5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	56
4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	4	52
4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	54
4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	53
4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	42
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	57
5	4	4	3	4	3	5	3	5	3	4	5	48
5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	50
5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	3	52
4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	3	4	48
5	3	4	5	5	3	5	4	4	3	5	4	50
4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	3	5	47
5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	3	5	48
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	55
4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	45
5	5	4	5	5	3	5	3	5	3	3	5	51
5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	50
5	5	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	49
3	5	3	2	3	3	4	5	5	3	3	4	43
5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	53
4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	44
4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	3	3	49
5	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	54
4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	3	3	46
5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	56
4	5	4	4	4	3	3	5	5	3	5	5	50
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	58
5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	54
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	53
5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	3	5	51
4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Lampiran 3: Hasil Olah Data

Uji Validitas

Pemberian Reward

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.023	.015	.183	-.006	-.105	.049	.542**	.128	-.111	.373**
	Sig. (2-tailed)		.875	.917	.213	.969	.477	.740	.000	.386	.454	.009
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	.023	1	.261	.105	.047	.248	.026	.238	.472**	.207	.580**
	Sig. (2-tailed)	.875		.074	.479	.752	.090	.860	.104	.001	.158	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	.015	.261	1	.041	.262	.142	.048	-.042	.194	.002	.412**
	Sig. (2-tailed)	.917	.074		.780	.072	.337	.745	.776	.187	.989	.004
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	.183	.105	.041	1	.063	-.064	.070	.139	.093	.029	.366*
	Sig. (2-tailed)	.213	.479	.780		.668	.666	.636	.346	.528	.843	.011
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.5	Pearson Correlation	-.006	.047	.262	.063	1	.214	.441**	.250	.124	-.009	.540**
	Sig. (2-tailed)	.969	.752	.072	.668		.144	.002	.087	.399	.950	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.6	Pearson Correlation	-.105	.248	.142	-.064	.214	1	.011	.042	-.055	.001	.304*
	Sig. (2-tailed)	.477	.090	.337	.666	.144		.939	.776	.712	.993	.036
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2. Dilarang 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

X1.7	Pearson Correlation	.049	.026	.048	.070	.441**	.011	1	.105	.221	.273	.527**
	Sig. (2-tailed)	.740	.860	.745	.636	.002	.939		.479	.132	.061	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.8	Pearson Correlation	.542**	.238	-.042	.139	.250	.042	.105	1	.133	-.148	.494**
	Sig. (2-tailed)	.000	.104	.776	.346	.087	.776	.479		.367	.317	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.9	Pearson Correlation	.128	.472**	.194	.093	.124	-.055	.221	.133	1	.158	.561**
	Sig. (2-tailed)	.386	.001	.187	.528	.399	.712	.132	.367		.285	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.10	Pearson Correlation	-.111	.207	.002	.029	-.009	.001	.273	-.148	.158	1	.325*
	Sig. (2-tailed)	.454	.158	.989	.843	.950	.993	.061	.317	.285		.024
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	.373**	.580**	.412**	.366*	.540**	.304*	.527**	.494**	.561**	.325*	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.004	.011	.000	.036	.000	.000	.000	.024	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Pelatihan

		Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.1	X2.2	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.034	.092	.032	-.069	.187	.110	.002	.186	.172	.122	.423**	.451**
	Sig. (2-tailed)		.821	.532	.831	.641	.203	.457	.992	.205	.244	.409	.003	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

X2.2	Pearson	.034	1	.220	.229	.033	-	-.057	-	.031	.189	.105	-.106	.311*
	Correlation						.138		.074					
	Sig. (2-tailed)	.821		.134	.118	.823	.351	.702	.617	.836	.197	.476	.472	.031
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson	.092	.220	1	.279	.258	.065	.292*	-	.018	.008	.271	-.130	.464**
	Correlation								.140					
	Sig. (2-tailed)	.532	.134		.055	.077	.662	.044	.343	.905	.956	.063	.377	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson	.032	.229	.279	1	.020	-	.066	.006	.197	.185	.198	.050	.473**
	Correlation						.059							
	Sig. (2-tailed)	.831	.118	.055		.894	.690	.657	.965	.180	.207	.178	.734	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson	-.069	.033	.258	.020	1	.136	.224	.086	-.017	.275	.185	-.048	.439**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.641	.823	.077	.894		.357	.125	.563	.907	.059	.207	.747	.002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.6	Pearson	.187	-	.065	-.059	.136	1	.053	.201	.045	-.190	.297*	.094	.338*
	Correlation		.138											
	Sig. (2-tailed)	.203	.351	.662	.690	.357		.719	.170	.761	.195	.041	.525	.019
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.7	Pearson	.110	-	.292*	.066	.224	.053	1	.236	.158	.020	.132	.157	.471**
	Correlation		.057											
	Sig. (2-tailed)	.457	.702	.044	.657	.125	.719		.107	.283	.893	.372	.287	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.8	Pearson	.002	-	-.140	.006	.086	.201	.236	1	.216	-.105	-.037	.097	.303*
	Correlation		.074											
	Sig. (2-tailed)	.992	.617	.343	.965	.563	.170	.107		.140	.476	.801	.510	.036
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.9	Pearson	.186	.031	.018	.197	-.017	.045	.158	.216	1	.193	-.188	-.020	.372**
	Correlation													

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Sig. (2-tailed)	.205	.836	.905	.180	.907	.761	.283	.140		.188	.202	.894	.009
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.10	Pearson	.172	.189	.008	.185	.275	-	.020	-	.193	1	.162	.273	.445**
	Correlation					.190		.105						
	Sig. (2-tailed)	.244	.197	.956	.207	.059	.195	.893	.476	.188		.272	.061	.002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.11	Pearson	.122	.105	.271	.198	.185	.297*	.132	-	-.188	.162	1	-.022	.465**
	Correlation							.037						
	Sig. (2-tailed)	.409	.476	.063	.178	.207	.041	.372	.801	.202	.272		.883	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.12	Pearson	.423**	-	-.130	.050	-.048	.094	.157	.097	-.020	.273	-.022	1	.346*
	Correlation		.106											
	Sig. (2-tailed)	.003	.472	.377	.734	.747	.525	.287	.510	.894	.061	.883		.016
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson	.451**	.311*	.464**	.473**	.439**	.338*	.471**	.303*	.372**	.445**	.465**	.346*	1
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.001	.031	.001	.001	.002	.019	.001	.036	.009	.002	.001	.016	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Kinerja

UIN SUSKA RIAU

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
Y1	Pearson	1	.08	.372	.013	.190	.102	.23	-	.14	.264	-	.032	.432**
	Correlation		0	**				9	.075	7		.042		
	Sig. (2-tailed)		.589	.009	.930	.195	.489	.101	.614	.318	.070	.776	.829	.002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Nasir Riau

N		48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y2	Pearson Correlation	.080	1	.178	-	.026	.043	-	.179	.14	.003	-	-	.303*
	Sig. (2-tailed)	.589		.225	.895	.860	.773	.958	.225	.328	.985	.520	.745	.036
N		48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y3	Pearson Correlation	.372**	.178	1	.007	-	.211	.131	.184	.031	.144	.149	-	.477**
	Sig. (2-tailed)	.009	.225		.963	.853	.149	.376	.209	.833	.330	.312	.528	.001
N		48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y4	Pearson Correlation	.013	-.020	.007	1	.234	.035	-.160	.082	.018	.197	.103	.275	.407**
	Sig. (2-tailed)	.930	.895	.963		.110	.814	.279	.581	.903	.179	.485	.059	.004
N		48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y5	Pearson Correlation	.190	.026	-.028	.234	1	.306*	.195	.066	-.132	.073	-.034	.261	.430**
	Sig. (2-tailed)	.195	.860	.853	.110		.035	.185	.655	.372	.620	.817	.074	.002
N		48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y6	Pearson Correlation	.102	.043	.211	.035	.306*	1	.154	.040	-.095	.230	-.120	-.026	.390**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Nasir Riau

	Sig. (2-tailed)	.489	.773	.149	.814	.035		.296	.787	.523	.116	.416	.862	.006
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y7	Pearson Correlation	.239	-.008	.131	-.160	.195	.154	1	.040	-.144	.129	-.055	-.102	.298*
	Sig. (2-tailed)	.101	.958	.376	.279	.185	.296		.789	.328	.382	.711	.491	.040
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y8	Pearson Correlation	-.075	.179	.184	.082	.066	.040	.040	1	.126	-.027	.154	.090	.436**
	Sig. (2-tailed)	.614	.225	.209	.581	.655	.787	.789		.393	.855	.295	.541	.002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y9	Pearson Correlation	.147	.144	.031	.018	-.132	-.095	-.144	.126	1	-.040	.175	.244	.314*
	Sig. (2-tailed)	.318	.328	.833	.903	.372	.523	.328	.393		.787	.234	.095	.030
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y10	Pearson Correlation	.264	.003	.144	.197	.073	.230	.129	-.027	-.040	1	-.029	.003	.413**
	Sig. (2-tailed)	.070	.985	.330	.179	.620	.116	.382	.855	.787		.847	.985	.004
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y11	Pearson Correlation	-.042	-.095	.149	.103	-.034	-.120	-.055	.154	.175	-.029	1	.412**	.369**
	Sig. (2-tailed)	.776	.520	.312	.485	.817	.416	.711	.295	.234	.847		.004	.010
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2. Dilarang 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

Y12	Pearson	.032	-	-	.275	.261	-	-	.090	.24	.003	.412	1	.434**
	Correlati		.04	.093			.026	.10		4		**		
	on		8					2						
	Sig. (2-	.829	.74	.528	.059	.074	.862	.49	.541	.09	.985	.004		.002
	tailed)		5					1		5				
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
TOT	Pearson	.432	.30	.477	.407	.430	.390	.29	.436	.31	.413	.369	.434	1
AL	Correlati	**	3*	**	**	**	**	8*	**	4*	**	**	**	
	on													
	Sig. (2-	.002	.03	.001	.004	.002	.006	.04	.002	.03	.004	.010	.002	
	tailed)		6					0		0				
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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

Uji Reliabilitas

Pemberian Reward

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.754	10

Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.839	12

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.787	12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Normalitas

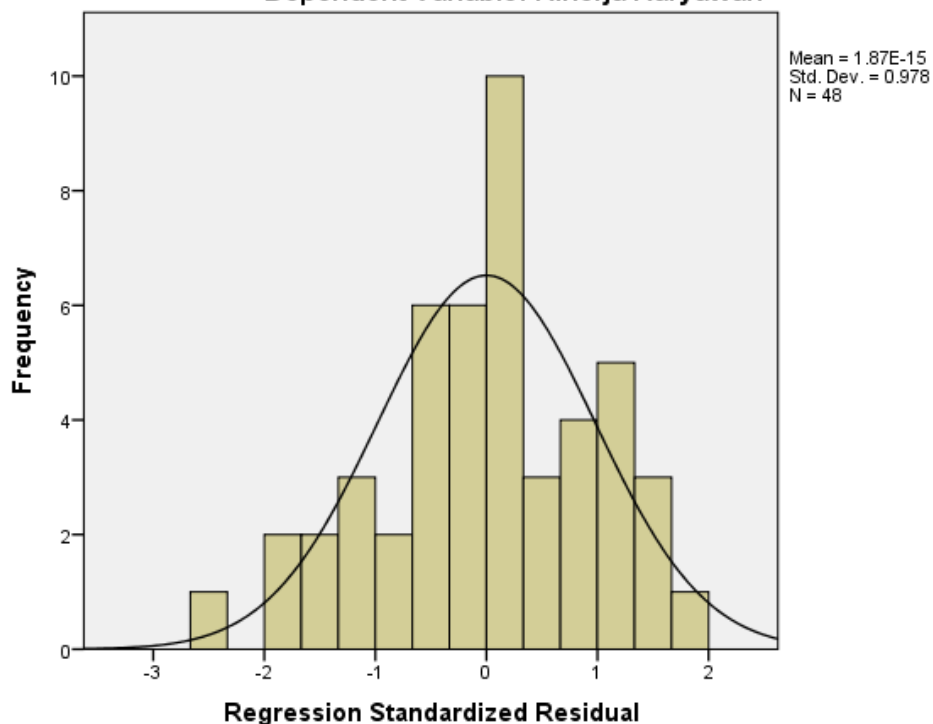
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.55176571
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.059
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

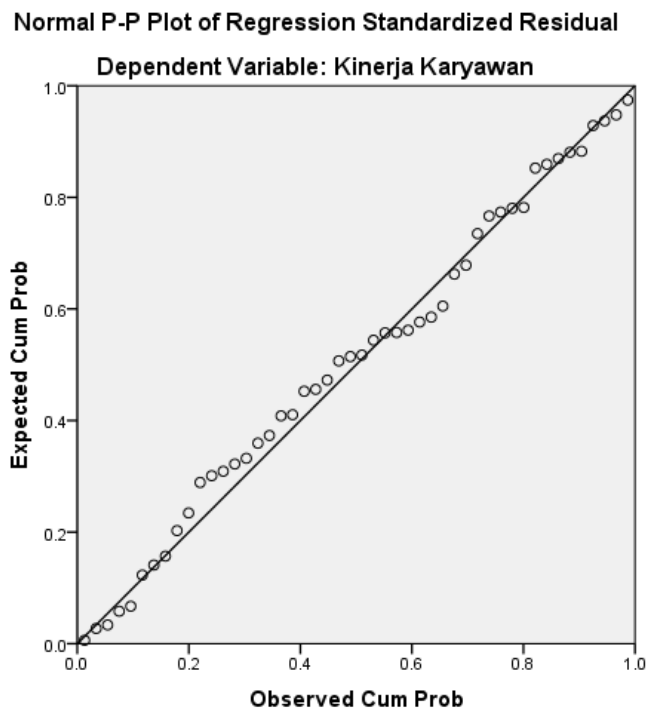
Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

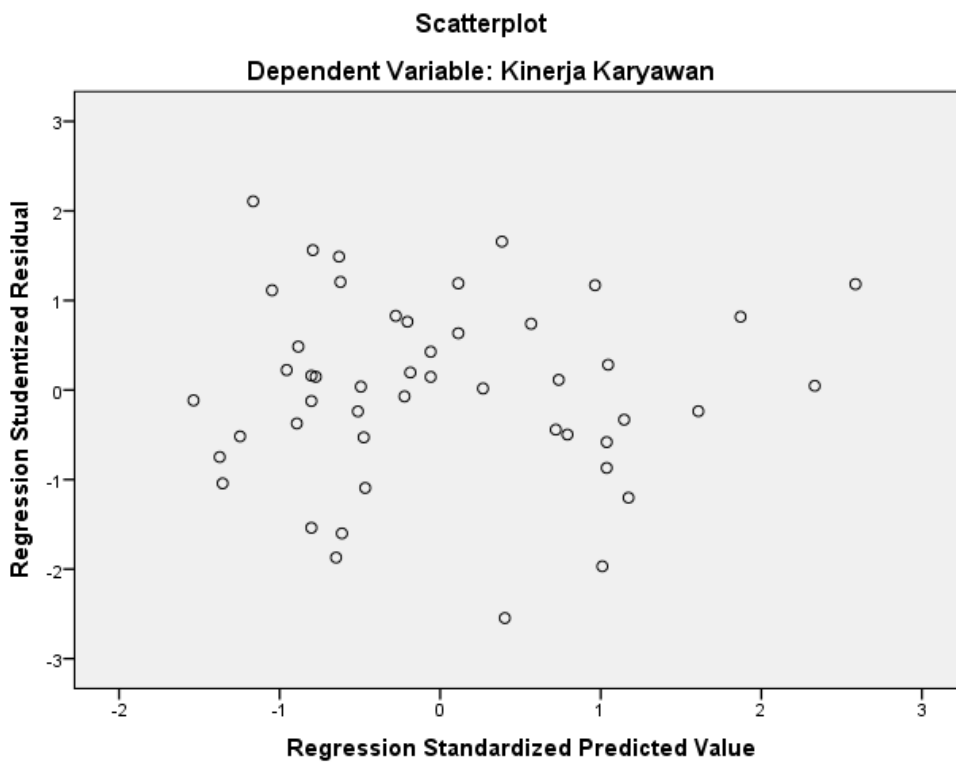


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Uji Heteroskedastisitas





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Nasir Riau

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.055	4.724			1.282	.207
Pemberian Reward	-.037	.089	-.061		-.410	.684
Pelatihan	-.041	.061	-.100		-.673	.504

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pemberian Reward	.996	1.004
Pelatihan	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.368 ^a	.135	.097	3.630	2.246

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pemberian Reward

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	50.631	7.552			6.705	.000
Pemberian Reward	.217	.143	-.210		2.515	.007
Pelatihan	.204	.098	.289		2.077	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2. Dilarang 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 Suran Syarif Kasim Riau

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	50.631	7.552			6.705	.000
Pemberian Reward	.217	.143	-.210		2.515	.007
Pelatihan	.204	.098	.289		2.077	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	92.906	2	46.453	3.526	.038 ^b
Residual	592.907	45	13.176		
Total	685.813	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pemberian Reward

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.535	.457	3.630

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pemberian Reward

Lampiran 4: 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 Dilindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI PENULIS



Skripsi ini ditulis oleh Makhdalifah Raudah, lahir di Pekanbaru, 18 Februari 2002. Penulis merupakan anak ketiga dari pasangan Bapak Makmur Nur Siregar dan ibu Hayati. Penulis berasal dari Pekanbaru, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar. Pendidikan menulis dimulai dari SD Negeri 024 Tanah merah tamat pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Muhammadiyah 02 Pekanbaru tamat pada tahun 2017 dan selanjutnya ke jenjang pendidikan di SMAN 14 Pekanbaru tamat pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis baru melanjutkan pendidikan perkuliahan lulus jalur SBMPTN dengan program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2023 penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru dan melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di , Desa sekayan, Kec. Kemuning, Kab. Indragiri Hilir, Riau. Penulis melaksanakan Ujian Munaqasah Pada hari Selasa, 12 Januari 2026 dengan judul "Pengaruh Pemberian Reward dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Russindo Rekayasa Pranata Pekanbaru dan telah dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Manajemen (S.M).

UIN SUSKA RIAU