



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu perusahaan tentu mempunyai tujuan usahanya. Semua tujuan tersebut oleh manajer perusahaan juga akan diupayakan dengan segenap sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk merealisasikan tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut **Veithzal Rivai (2009)** menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisaian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut **Hariandja (2007)** manajemen sumber daya manusia merupakan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, polisy dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkandukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang etis dan social dapat dipertanggung jawabkan.

Sedangkan menurut **Hasibuan (Ilham, 2008)** berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan

peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses dan strategi yang digunakan oleh organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada mulai dari perencanaan, pengembangan, pemeliharaan sampai dengan proses pemberhentian dengan tujuan untuk memaksimalkan fungsi dari sumber daya manusia yang ada guna pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu **Wirawan (2012)**. **Hasibuan (2007)** menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Wibowo (2008) menyatakan kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahliannya serta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Mangku negara (2013)** indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan keberhasilan hasil kerja.

2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil ritin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan

3. Pelaksanaan Tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan

4. Tanggung Jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Suprpto (2009)** beberapa faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

1. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik. Apabila

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk perusahaan. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang bersih dan nyaman, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai.

3. Supportive boss

Seorang manajer semestinya berkenan mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan. Manajer dapat memberikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru saat meeting.

4. Komunikasi yang efektif

Dalam suatu perusahaan komunikasi berperan sangat penting. Komunikasi dibutuhkan setiap lini dalam perusahaan, seperti komunikasi antar manajer dengan karyawan, komunikasi antar karyawan dengan karyawan, atau komunikasi antar manajer dengan direktur.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Simamora** dalam **Mangkunegara (2015)** yaitu:

1. Faktor internal karyawan

Faktor internal karyawan terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi, sikap dan psikologis. Faktor ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial dan pengalaman kerja sebelumnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Faktor internal organisasi

Faktor internal organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Keberhasilan memperoleh pekerjaan yang bermutu akan lebih mudah tercapai apabila pemimpin dan manajemen perusahaan memberikan contoh yang baik serta melakukan bimbingan, pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan.

3. Faktor eksternal organisasi

Faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut **Mathis dan Jackson** (2012) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut yaitu bakat, minat dan fakta kepribadian.
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan yaitu motivasi yang dimiliki, etika kerja, tingkat kehadiran dan rancangan tugas.
- 3) Dukungan organisasional yaitu pendidikan dan pelatihan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

2.3 Pendidikan dan Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Dalam suatu perusahaan dimana ditempatkan pegawai baru untuk suatu jabatan tertentu atau dimana pegawai lama ditugaskan memangku jabatan baru, dan berharap menghasilkan kinerja yang memuaskan pegawai tersebut perlu



dididik dan dilatih terlebih dahulu. Pendidikan yang dimaksud untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan, sedangkan pelatihan yang dimaksud merupakan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu.

Menurut **Sumarsono 2009**, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM, pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan akan tetapi juga meningkatkan prestasi kerja. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya untuk karyawan baru tapi juga untuk karyawan yang sudah lama berada dalam perusahaan. Setelah karyawan direkrut, dipilih dan diperkenalkan pada pekerjaannya, selanjutnya dia harus dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dalam organisasinya.

Menurut **Hasibuan 2008**, pengembangan merupakan suatu usaha sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut **Rachmawati 2008**, pelatihan merupakan kompleks yang diberikan untuk membantu karyawan untuk mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu perusahaan mencapai sasarannya. Sedangkan pendidikan adalah kegiatan yang diperoleh untuk memberikan pengetahuan yang akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai tujuan..

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Berdasarkan definisi-definisi diatas disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memang tidak dapat dipisahkan. Pendidikan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana dimana karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk membantu organisasi dalam mencapai sasaran. Dengan pengertian tersebut pelatihan sering disama artikan dengan pendidikan karena memiliki suatu konsep yang sama yaitu memberi bantuan kepada karyawan untuk berkembang.

2.3.2 Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Menurut **Mangkunegara (2015)** indikator pelatihan yaitu:

a. Instruktur

Tenaga kepelatihan yang bertugas dan berfungsi melaksanakan pendidikan pelatihan.

b. Peserta

Karyawan yang berusaha megembangkan potensi diri melalui program pelatihan.

c. Materi

Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dikuasai oleh peserta pelatihan dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan yang tela ditetapkan.

d. Metode

Cara kerja dari instruktur untuk dapat memahami objek yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

e. Tujuan

Langkah pertama dalam membuat perencanaan sehingga dalam pelaksanaan pelatihan dapat mencapai sasaran yang diinginkan.

f. Sasaran

Hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.3 Tahap-Tahap Pendidikan dan Pelatihan

Menurut **Handoko 2012**, langkah-langkah yang harus diikuti sebelum kegiatan pendidikan dan pelatihan dimulai:

a. Pelatihan dan identifikasi kebutuhan

Untuk memutuskan pendekatan yang akan digunakan, organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan latihan dan pengembangannya. Penilaian mendiagnosa tantangan-tantangan lingkungan yang dihadapi organisasi sekarang. Kemudian manajemen mengidentifikasi berbagai masalah dan tantangan yang dapat diatasi melalui latihan dan pengembangan jangka panjang.

b. Sasaran-sasaran pendidikan dan pengembangan

Secara evaluasi kebutuhan-kebutuhan latihan dilakukan, maka sasaran-sasaran dinyatakan dan ditetapkan. Sasaran-sasaran ini mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar-standar dengan prestasi kerja individual dan efektivitas program dapat diukur.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

c. Isi program dan prinsip-prinsip belajar

1) Isi program

Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan beberapa keterampilan tertentu. Menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap.

2) Prinsip-prinsip belajar

Meskipun studi tentang proses belajar telah banyak dilakukan tetapi masih sedikit yang dapat diketahui tentang proses belajar tidak dapat diamati hanya hasil yang dapat diukur.

2.3.4 Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja

Pendidikan dan Pelatihan dapat membantu para karyawan dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya simasa mendatang. Para ahli manajemen pelatihan strategis signifikan menumbuhkan keberhasilan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. **(Sinambela, 2012)**

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seorang karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja diperusahaan mendapat prioritas pertama dalam tingkat promosi. Kelebihannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan saka guru yang berharga. **(Hasibuan,**

2010) Dengan pengalaman kerja, seseorang dapat mengembangkan kemampuannya sehinggalah karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Kelemahannya adalah seorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas tetapi karna sudah lama bekerja tetap dipromosikan.

Pengalaman kerja memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Pada hakekatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. **(Elaine, 2007)**

Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja yang lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai bermacam-macam pengalaman dalam memecahkan bergaimacam persoalan. Sesuai kemampuan karyawan. Kenyataan menunjukkan semakin lama tenaga kerja bekerja, semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Sebaliknya semakin singkat masa bekerja, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman kerja bisa menjadi bahan pertimbangan bagi pelamar kerja dalam proses seleksi, orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan siap pakai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2.4.2 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (**Mulyawati, 2008**) indikator-indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan, sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan pelatihan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lencer, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi oleh faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan pelatihan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerjaserta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

2.4.3 Faktor-Faktor Pengalaman Kerja

Menurut (Hani T Handoko, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

2.4.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan akan semakin cepat terselesaikan dengan baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya kinerja yang optimal. Hal ini akan berkebalikan jika pengalaman kerja karyawan kurang maka untuk mencapai kinerja yang optimal akan sulit. **(Robbins, 2008)**

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Nitisemito dalam nuraini (2013)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut **Netisemito (2008)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Menurut **Danang Sunyoto (2012)** lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja yang kondusif harus diperhatikan didalam perusahaan karena lingkungan yang kondusif mampu menciptakan nilai-nilai yang menjadi daya dorong bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang mendukung maka karyawan atau pegawai akan merasa nyaman dan merasa puas berada dilingkungan tersebut sehingga menunjukkan kinerja yang baik

dan diharapkan dapat meningkatkan perkembangan perusahaan. Ini menandakan pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan supaya karyawan merasa puas dalam bekerja dan berada dilingkungan kerja. Dengan demikian akan mengantarkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fosik yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Dapat Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suhu udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

2. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja dapat menggunakan satuan petugas keamanan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

3. Hubungan Karyawan

Hubungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja. Akan membawa dampak positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2009):**

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Hubungan atasan dengan bawahan
7. Hubungan sesama rekan kerja

2.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

Karyawan mengharapkan lingkungan tempatnya bekerja dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik adalah antara lain peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan psikis adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut dapat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Sedarmayanti, 2009)

2.6 Prespektif Dalam Islam

a. Kinerja dalam Islam

Manusia adalah makhluk tuhan yang paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan ridho Allah SWT. dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal ini disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.

Allah berfirman dalam surah at-taubah: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ.

Artinya : Dan katakanlah: bekerja;ah kamu, maka Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakanya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

b. Lingkungan Kerja Dalam Islam

Dalam islam pemimpin harus membangun hubungan yang bersifat horizontal. Untuk mencairkan suasana agar kondusif dan menciptakan suasana kekeluargaan. Maka ada satu sikap yang sangat baik untuk dibiasakan yaitu tabassum (tersenyum). Jika dalam lingkungan kerja seorang pemimpin/atasan

memiliki wajah yang selalu cemberut dan menunjukkan wajah yang banyak masalah, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh terhadap bawahan/karyawan lain. Sehingga kondisi lingkungan kerjanya menjadi kurang nyaman.

Oleh karena itu terdapat dalam hadist Tirmidzi yaitu:

تَبَسُّمُكَ فِي وَجْهِ أَخِيكَ صَدَقَةٌ

Artinya: Senyum manismu didepan saudaramu adalah shadaqah (HR.Tirmidzi)

Selain itu lingkungan yang bersih juga sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja. Apabila lingkungan tempat kita bekerja bersih, rapi akan menghasilkan kenyamanan karyawan bekerja apabila karyawan telah nyaman maka kinerja yang dihasilkan akan sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.

c. Pendidikan dan Pelatihan Dalam Islam

Dalam khazanah pengetahuan islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan atau pembinaan karyawan dizaman rasulullah. Dalam sejarah islam, sejak zaman jahiliah, tela ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan adanya tradisi pelatihan dan pembinaan dalam islam. Ketika islam datang, rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Allah berfirman dalam surah Al-jumu'ah ayat 2,

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

Artinya : Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf (ummiy) seorang Rasul diantara mereka yang membaca ayat-ayat-nya kepada mereka, yang menyucikan mereka dan meyegarkan kepada mereka kitab dan hikmah. Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf. Dalam ayat ini dijelaskan bahwa nabi muhammad di utus oleh Allah dengan kebenaran yang dibawanya kepada kaum yang belum tahu membaca dan menulis pada waktu itu. Rasulullah itu bukan datang dari tempat lain, melainkan timbul dan bangkit dalam kalangan kaum itu sendiri, dan Rasul itu sendiri juga seorang ummiy. Beliau tidak pernah belajar menulis dan membaca sejak kecil sampai wahyu turun sehinggah dia rasulyang ummiy dari kalangan yang ummiy.

Pada ujung ayat 2 menjelaskan bahwa perubahan yang terjadi pada seorang yang ummiy terjadi setelah kedatangan Rasul dari kalangan mereka sendiri. Sebelum Rasul itu diutus banyak terjadi kesesatan yang nyata pada bangsa arab. Mereka bukan hanya ummiy yang buta huruf saja bahkan ummiy dalam hal agama dan jalan yang benar. Misalnya mereka kuburkan anak perempuan mereka hidu-hidup, perang suku, dan ka'bah mereka jadikan tempat untuk berkumpulnya berhala-berhala sesembahan mereka.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d. Pengalaman Dalam Pandangan Islam

Firman Allah dalam surah Ar-Ra'ad ayat 11

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مُّبِينَاتٌ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءَ آفَآلٍ أَمْرَدَّهُمْ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ .

Artinya : bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya berkeliaran, dimuka dan dibelakangnya. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Allah.

Maksud dari ayat tersebut adalah, Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah keadaan yang ada atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiridan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti/tahun	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1	Indah Yani Octariana (2017)	Pengaruh pendidikan pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Credir Company (ACC) di pekanbaru	Pendidikan pelatihan(X1), pengalaman kerja (X2), kinerja (Y)	Hasil penelitian yang telah dilaksanakan baik secara persial maupun secara simultan pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama peneliti/tahun	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
				Astra Credit Company(ACC) di Pekanbaru
2	Rudi Alisman (2017)	Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Finance Cabang Duri.	Pelatihan (X1), lingkungan kerja non fisik(X2), motivasi (X3) dan Kinerja(Y)	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara persial lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan pelatihan, lingkungan kerja non fisik dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Adira Finance cabang Duri
3	Virgina Maulidiah septiani (2015)	Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada badan pemeriksa keuangan republic Indonesia perwakilan Sulawesi utara	Pelatihan(X1) Pengalan kerja (X2) Promosi jabatan(x3) kinerja (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan secara simultan maupun persial berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan.
4	Suhardi(2015)	Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa tour dan travel di Batam	Pelatihan(X1) lingkungan kerja(X2) kinerja(Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama peneliti/tahun	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
				selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara persial variabel pelatihan dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Trisofia Junita Mamangkey, Altje Tumbel, Yantje Uhing(2015)	Pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado.	Pelatihan(X1) Pengalaman (X2) Lingkungan kerja(X3) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karywan. Pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.8 Variabel Penelitian

Menurut **Suliyanto (2011)** pembagian variable berdasarkan hubungan antar variable dalam sebuah penelitian adalah:

- a. Variable bebas (*independent variable*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Variable bebas(X) merupakan variable yang mempengaruhi dan menjadi penyebab besar kecilnya nilai variable. Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

(X1) : pendidikan dan pelatihan

(X2) : pengalaman kerja

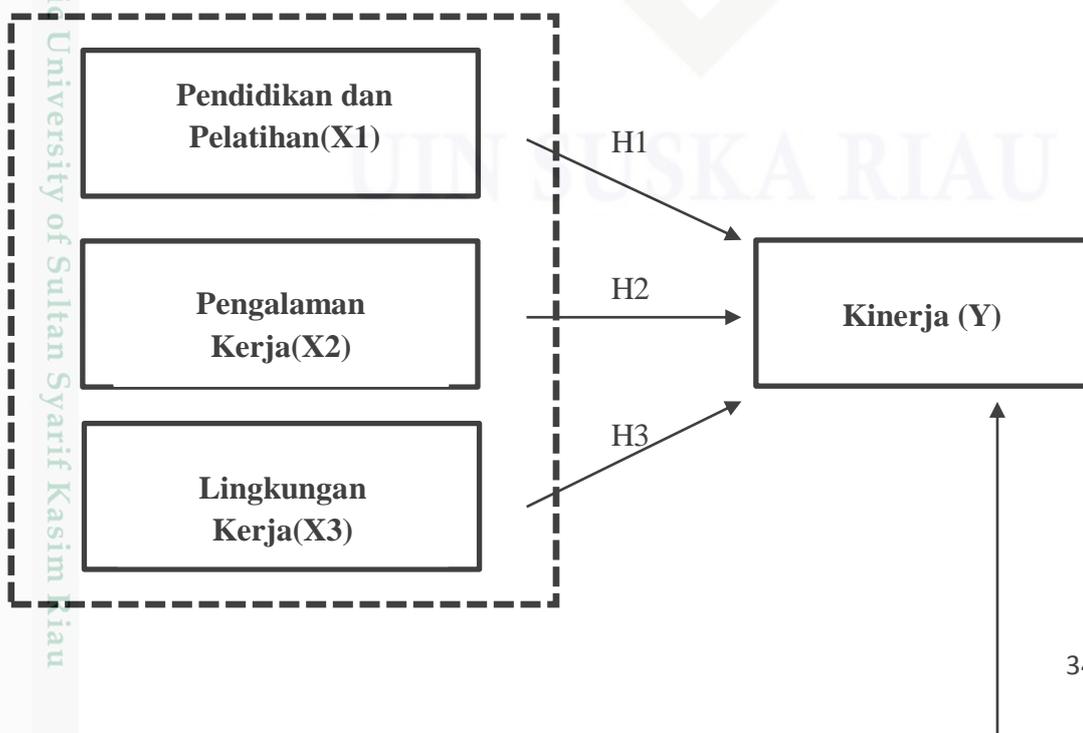
(X3) : lingkungan kerja

b. Variabel terikat(*dependent variabel*)

Variable terikat (Y) merupakan variable yang dipengaruhi oleh variabel lain, variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan(Y)

2.9 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini tentang pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian perkebunan pada PT Surya Agrolika Reksa Sei Basau desa Beringin Jaya sebagai berikut:



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan:

Kinerja(Y) Pendidikan dan pelatihan(X1) pengalaman kerja(X2) lingkungan kerja(X3)

Sumber: Mangkunegara (2015)

2.10 Hipotesis

Menurut **Arikunto (2010)** menyatakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang didapatkan dari hasil penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual diatas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Agrolika Reksa Sei Basau desa Beringin Jaya.
- H₂ : Diduga pengalaman kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Agrolika Agrolika Reksa Sei Basau desa Beringin Jaya.
- H₃ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Agrolika Agrolika Reksa Sei Basau desa Beringin Jaya.
- H₄ : Diduga pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Agrolika Agrolika Reksa Sei Basau desa Beringin Jaya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.11 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2 : defenisi konsep operasional variabel penelitian
KONSEP OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Menyatakan kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Wibowo (2008)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab Mangkunegara (2013)	Likert
2	Pendidikan dan Pelatihan (X1)	pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan SDM, pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan akan tetapi juga meningkatkan prestasi kerja. Sumarsono 2009,	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran (Mangkunegara, 2015)	Likert
3	Pengalaman kerja(X2)	Pengalaman kerja yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seorang karyawan. . (Hasibuan, 2010)	1. Lama waktu/masa bekerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan pelatihan. (Mulyawati 2008)	Likert
4	Lingkungan kerja(x3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam Menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. NitiseMITO dalam nuraini (2013)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Pewarnaan 4. Ruang gerak 5. Hubungan atasan dengan bawahan 6. Hubungan sesama rekan kerja Sedarmayanti (2009)	Likert