

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.

**PENGARUH PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
MARKETING PADA PT. PANCA PILAR TANGGUH
TELUK KUANTAN**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

acc. Revisi Ketua
Penguji 24/06/2020



FAKHRURROZI, SE, MM

Oleh:

SETTYA FERNANDO

11571105315

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

2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

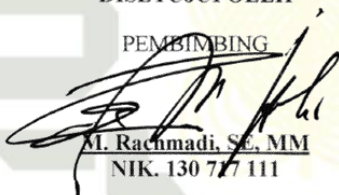
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SETTYA FERNANDO
NIM : 11571105315
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : X (SEPULUH)
JUDUL : PENGARUH PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. PANCA PILAR TANGGUH TELUK KUANTAN.

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING


M. Rachmadi, SE, MM
NIK. 130 77 111

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

Fakhrurrozi, SE, MM
NIP. 19670725 200003 1 002

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SETTYA FERNANDO
NIM : 11571105315
JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : X (SEPULUH)
JUDUL : PENGARUH PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN *MARKETING* PADA PT. PANCA PILAR
TANGGUH TELUK KUANTAN.
TANGGAL UJIAN : 27 APRIL 2020

PANITIA PENGUJI

KETUA


FAKHRURROZI, SE, MM

NIP. 196707252000031002

Mengetahui,

PENGUJI I



HARIZA HASYIM, SE, M.SI

NIP. 197609102009012003

PENGUJI II



ZULHAIDA, SE, MM

NIP. 197412042014112001

- 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.

ABSTRAK

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* PADA PT. PANCA PILAR TANGGUH TELUK KUANTAN.

OLEH:

SETTYA FERNANDO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* pada PT. Pilar Tangguh Teluk Kuantan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif sedangkan jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 35 orang, sedangkan sampel sebanyak 35 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan program *spss*.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial variable pengalaman kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan, sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh signifikan. Kemudian berdasarkan uji secara simultan menyimpulkan bahwa variable pengalaman kerja(X1) dan lingkungan kerja(X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *marketing* pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan.

Kata kunci : Pengalaman Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan Bagian *Marketing* (Y).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, penulis ucapkan kepada Allah Aubhanahuwata'ala karena dengan keridhaan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* PADA PT. PANCA PILAR TANGGUH TELUK KUANTAN”** .

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan baik dari segi ilmiah, isi, bahasa maupun konsep penyusunan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun agar penulisan skripsi ini bisa lebih sempurna.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari banyak pihak yang berperan memberi bantuan dan dukungan baik secara moril maupun materil. Untuk itu penulis mengucapkan terima kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak M. Rachmadi, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Lusiawati, SE, MBA selaku PA Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak/Ibu dosen serta karyawan/i Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan.
7. Kedua orang tua tercinta (Ayahanda Agustila dan Ibunda Raja Nini Eriani) dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan do'a, perhatian dan dukungannya baik secara moril maupun materil kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Sahabat terbaik yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya. Penulis mengucapkan terima kasih atas motivasi, bantuan, dukungan serta do'a dari kalian sehingga memberi semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih atas dukungan, bantuan, dan do'a yang telah diberikan oleh semua pihak, semoga bantuan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT dan skripsi ini berguna dan bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi pembaca.



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.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 10 Maret 2020

SETTYA FERNANDO



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.4 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.5 Peran Strategis MSDM.....	17
2.2 Kinerja	17
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	19
2.2.3 Indikator Kinerja.....	21
2.2.4 Tujuan Kinerja.....	22
2.3 Pengalaman Kerja.....	23
2.3.1 Pengertian Pengalaman kerja.....	23
2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	24
2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja.....	25

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



Hak Cipta 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 Lingkungan Kerja	25
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja	27
2.5 Pandangan Islam tentang Pengalaman dan Lingkungan Kerja.....	30
2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	31
2.7 Keterkaitan Antar Variabel.....	35
2.7.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja.....	35
2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	36
2.8 Variabel Penelitian.....	36
2.8.1 Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	37
2.9 Kerangka Pemikiran.....	38
2.10 Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
3.2 Jenis data dan Sumber data.....	40
3.2.1 Data Primer.....	40
3.2.2 Data Sekunder.....	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data	41
3.3.1 Wawancara.....	41
3.3.2 kuesioner.....	41
3.4 Populasi dan Sampel.....	41
3.4.1 Populasi.....	41
3.4.2 Sampel.....	42
3.5 Analisis Data	42
3.6 Uji Kualitas Data	43
3.6.1 Uji Validitas.....	43
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	44
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	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.

3.7.1 Uji Normalitas.....	45
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	45
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.7.4 Autokorelasi.....	46
3.8 Uji Regresi Linier Berganda.....	46
3.9 Uji Hipotesis.....	47
3.9.1 Uji F.....	47
3.9.2 Uji t.....	48
3.9.3 Koefisien Determinasi.....	48

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil Perusahaan PT.Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan	50
4.2 Ruang Lingkup Bidang Usaha.....	50
4.3 Visi dan Misi.....	52
4.4 Struktur Organisasi Perusahaan.....	52
4.5 Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab.....	53

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	57
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
5.2 Deskriptif Variabel.....	59
5.2.1 Analisa Deskriptif Variabel Kinerja.....	60
5.2.2 Analisa Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja.....	62
5.2.3 Analisa Deskriptif Lingkungan Kerja.....	64
5.3 Uji Kualitas Data.....	67
5.3.1 Uji Validitas.....	67
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	69
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	70
5.4.1 Uji Normalitas.....	70



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.

5.4.2 Uji Multikolinieritas.....	71
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	72
5.5 Analisa Data Penelitian.....	73
5.5.1 Regresi Linear Berganda.....	73
5.5.2 Uji Secara Simultan.....	75
5.5.3 Uji Secara Parsial.....	76
5.5.4 Uji Koefisien Determinasi.....	77
5.6 Pembahasan.....	78
5.6.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tanguh Teluk Kuantan.....	78
5.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tanguh Teluk Kuantan.....	79
5.6.3 Pengaruh Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tanguh.....	80

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Tabel Penjualan	2
Tabel 1.2	Masa Kerja Karyawan	4
Tabel 1.3	Pembagian Wilayah	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2.2	Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian	37
Tabel 5.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia	57
Tabel 5.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 5.3	Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kinerja	60
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Pengalaman Kerja	63
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja.....	65
Tabel 5.8	Uji Validitas.....	68
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas	69
Tabel 5.10	Uji Multikolinieritas	72
Tabel 5.11	Analisis Regresi Berganda	74
Tabel 5.12	Uji F Hitung	75
Tabel 5.13	Uji T Hitung	76
Tabel 5.14	Uji Koefisien Determinasi	77

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.

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	53
Gambar 5.1 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	62
Gambar 5.2 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pengalaman Kerja	64
Gambar 5.3 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja ...	67
Gambar 5.4 Uji Normalitas Histogram	70
Gambar 5.5 Uji Normalitas Garis Pot	71
Gambar 5.6 Uji Heteroskedastisitas.....	73

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

I Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena pada dasarnya manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan sumber daya yang memiliki potensi dan kompeten akan dapat memberikan kemudahan didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan didalam mencapai tujuan sebuah perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian didalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab didalam mencapai tujuan perusahaan dengan mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Kinerja dapat diukur dengan melihat hasil kerja sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan didalam melaksanakan atau menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Menurut **Mangkunegara (2013)** pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu.

Penelitian dilaksanakan di PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan yang bergerak di bidang perdagangan. Dalam penelitian ini memfokuskan

permasalahan pengalaman kerja karyawan dan kondisi lingkungan kerja karyawan pada bagian Marketing pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan didalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.

Karyawan pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan belum mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan yang diberikan oleh perusahaan. Berikut adalah data jumlah penjualan pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan pada bagian marketing dari mulai tahun 2014 sampai dengan tahun 2018:

Tabel 1.1 PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan 2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target	Penjualan	Persentase
1	2014	38	9.345.850.300	9.368.791.435	100,25%
2	2015	40	9.353.250.950	9.392.655.850	100,42%
3	2016	39	9.368.480.050	9.280.380.050	99,06%
4	2017	37	9.368.480.050	9.237.187.980	98,60%
5	2018	35	9.368.480.050	9.035.875.430	96,45%

Sumber PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.1, fenomena yang terjadi adalah penjualan pada tahun 2014 sebanyak Rp.9.368.791.435,. Dan di tahun 2015 jumlah penjualan mengalami kenaikan menjadi Rp.9.392.655.850,. Tahun 2016 jumlah penjualan mengalami penurunan yang cukup drastis menjadi Rp.9.280.380.050, dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2017 dan tahun 2018, Masing- masing menjadi Rp.9.237.187.980, dan Rp.9.035.875.430 pada akhir tahun 2018. Penurunan jumlah penjualan ini disebabkan karena faktor pengalaman yang dimiliki karyawan belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan dapat membuat seseorang karyawan merasa tertekan didalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka pengalaman menjadi faktor yang sangat penting bagi seseorang didalam

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.

mendukung pelaksanaan pekerjaan. Begitu juga dengan lingkungan, lingkungan kerja yang kurang nyaman memiliki dampak negatif yang akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Imriadi sebagai staff HRD pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan mengenai jumlah karyawan pada tahun 2018, dimana beliau mengatakan:

“Ditahun 2018 jumlah penjualan tetap mengalami penurunan, karena banyaknya karyawan yang kurang berpengalaman dan juga lingkungan kerja yang kurang baik”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dijelaskan bahwa PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan penjualan. Itu disebabkan oleh banyaknya karyawan yang kurang berpengalaman dan juga disebabkan lingkungan kerja yang kurang baik sehingga berimbas terhadap menurunnya jumlah penjualan dalam tiga tahun terakhir.

Wancenlaus Bili (2018) Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Pegawai akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan. Adanya hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di dukung oleh pendapat dari Robbins dan Timothy (2008 : 162) menyatakan bahwa: “Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja pegawai”.

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.

Berikut adalah rekap masa kerja karyawan di PT. Panca Pilar Tangguh

Teluk Kuantan :

Tabel 1.2 Masa Kerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan 2019

No	Masa Kerja	Jumlah
1	<1 Tahun	8
2	2 – 3 Tahun	17
3	4 – 5 Tahun	7
4	>5 Tahun	3
	Total	35

Sumber : PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dimana mayoritas karyawan pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan didominasi dengan karyawan dengan masa kerja 2 - 3 tahun. Dan sebanyak 30 orang karyawan bagian marketing pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan hanya lulusan SMA Sederajat. Tiga orang adalah lulusan D3 (diploma), dan dua orang lainnya adalah lulusan S1 (sarjana).

Tabel 1.3 Pembagian Wilayah Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan

No.	Rayon (Kecamatan)	Jumlah Karyawan
1.	Kuantan Tengah, Sentajo Raya, Benai	9
2.	Pangen, Kuantan Hilir, Kuantan Hilir seberang, Logas Tanah Darat	8
3.	Inuman, Cerenti	4
4.	Gunung Toar, Kuantan Mudik, Pucuk Rantau, Hulu Kuantan	8
5.	Singingi, Singingi Hilir	6

Sumber: PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan 2019

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi adalah karyawan bagian marketing pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan belum cukup memiliki pengalaman kerja yang bagus, atau masih minimnya pengalaman kerja yang di dapatkan karyawan untuk memajukan perusahaan karena mayoritas karyawannya belum bekerja lama sehingga pengalaman yang

dimiliki belum baik. Dari hasil wawancara yang saya lakukan dengan HRD PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan, “*sebagian besar karyawan bagian marketing pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan di isi oleh tenaga kerja freshgraduate, sehingga belum memiliki pengalaman agar terciptanya keseimbangan dalam melaksanakan pekerjaan*”.

Selain masalah pengalaman kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan.

Winardi (2011) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada pada perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan bagian marketing pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan adalah lingkungan kerja fisik antara lain, cuaca, debu, jauh jarak tempuh yang di hadapi, bnyak jalan yang tidak di aspal, dan fasilitas perusahaan yang kurang memadai.

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.

Berikut adalah gambaran lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan bagian marketing PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan:

Uraian diatas dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan dengan judul : **“Pengaruh Pengalaman,dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat perumusan masalah yang diambil, yaitu :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Marketing pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Marketing pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan ?
3. Apakah pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Marketing pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian Marketing pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Marketing pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Marketing pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran khususnya untuk bagian sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berguna bagi kemajuan organisasi.

2. Bagi Penulis

Memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

khususnya yang berhubungan dengan pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Penelitian

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latarbelakang permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Memaparkan dan menjelaskan tentang teori- teori dasar yang berkaitan dengan permasalahan manajemen sumber daya manusia, kinerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja karyawan, keterkaitan antara variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Menjelaskan mengenai populasi dan sampel, variable yang digunakan, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang gambaran umum perusahaan serta pengaruh pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang kesimpulan, saran dan keterbatasan.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang di peroleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang di berikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal 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.

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

Manajemen Sumber Daya Manusia yang sering di kenal dengan *Human Resource Management* merupakan aset kritis organisasi yang tidak hanya diikuti sertakan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut **Marwansyah (2010)**, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendaya guna sumber daya manusia dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut **Handoko (2011)**, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sedangkan Menurut **Mangkunegara (2013)**, mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu atau seni yang di gunakan untuk

mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan serta pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi itu juga bergantung pada karyawan dalam organisasi tersebut, untuk itu di butuhkan karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2008)**, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Program perencanaan meliputi pengorganisasian, penghargaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

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.

3. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati budaya serta peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada upah minimum pemerintah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan terpenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya.

9. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karna tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003.

11.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber daya nya termasuk sumber daya manusia. Tujuan sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit

untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penerapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut **Sutrisno (2012)**, tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki kerjaan yang bermotivasi dan bekinerja yang tinggi. Memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.
- c) Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.4 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi,

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.

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

memelihara dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas. Aktivitas sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi atau perusahaan. Menurut **Sadili (2010)**, aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi 8 (delapan) aktivitas yaitu:

a) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia harus berfokus pada cara organisasi atau perusahaan bergerak, dan kondisi sumber daya manusia yang ada saat ini menuju kondisi sumber daya manusia yang dikehendaki. Perencanaan sumber daya manusia harus mampu menciptakan hubungan antara seluruh strategi organisasi atau perusahaan dengan kebijakan sumber daya manusianya. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat memastikan aktivitas sumber daya manusia senantiasa konsisten dengan arah strategi dan tujuan organisasi atau perusahaan.

b) Rekrutmen

Perusahaan akan mencari tenaga kerja baru apabila terjadi kekurangan karyawan atau tenaga kerja yang diperlukan perusahaan. Efektifitas sebuah perusahaan bergantung pada efektifitas dan produktifitas karyawan. Tanpa didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas maka prestasi organisasi atau perusahaan tidak akan menonjol.

c) Seleksi

Dalam menyeleksi karyawan baru, departemen sumber daya manusia biasanya menyaring pelamar melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Selanjutnya merekomendasikan

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.

pelamar yang memenuhi persyaratan pada manajer untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir.

d) Pelatihan dan pengembangan

Perkembangan organisasi atau perusahaan terkait erat dengan kualitas sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia kualitasnya rendah, stagnansi organisasi atau perusahaan kemungkinan besar akan terjadi.

e) Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

f) Kompensasi

Dalam suatu perusahaan, terutama perusahaan yang profit-making maka pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para karyawan.

g) Pemelihara keselamatan tenaga kerja

Setiap organisasi bisnis diharapkan memiliki program keselamatan kerja guna mengurangi kecelakaan kerja dan kondisi kerja yang tidak sehat.

h) Hubungan karyawan/Pegawai

Organisasi atau perusahaan bisnis tentu saja tidak semata-mata ingin memenuhi atau mencapai tujuan dengan mengorbankan kepentingan karyawan, sebab manusia sebenarnya merupakan penentu terakhir dari keberhasilan suatu 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.

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.

2.1.5 Peranan Strategis MSDM

Sumber Daya adalah segala sesuatu yang dapat dimanfaatkan (punya potensi untuk dimanfaatkan) untuk memenuhi kebutuhan manusia.

Manusia adalah sumber daya karena manusia (tenaga, pikiran, waktu) dapat dimanfaatkan untuk memenuhi manusia lain (melaksanakan program kegiatan organisasi guna mencapai tujuan organisasi).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen yang mengacu kepada fungsi Manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Hasibuan (2009), Isitilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* dan *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu. Kinerja merupakan gambar dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan

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.

atas pendelegasian tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat dari ketiga diatas, maka semakin besar pula nilai kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut **Mulyadi (2015)** Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut **Mangkunegara (2013)** pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2013) dalam Mulyadi (2015) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian Kinerja adalah, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu. Kinerja merupakan.

Gambaran dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas pendelegasian tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat dari ketiga faktor diatas, maka semakin besar pula nilai kinerja seorang karyawan yang bersangkutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Mathis (2012)** Kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut **Wibowo (2014)**, kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Keseluruhan pembahasan tentang penilaian kinerja menunjukkan betapa pentingnya fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut dilakukan dengan baik, karena kontribusinya dalam peningkatan kemampuan organisasi dan berbagai komponennya, termasuk kesiapan para karyawan, untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah :

Faktor Motivasi

Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Faktor kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan yang berhubungan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pekerjaanya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Faktor kondisi fisik pekerjaan

Kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja hendaknya tertata dengan baik sehingga tidak menyebabkan adanya perasaan was-was karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerjanya akan rendah. Sebaiknya, jika karyawan merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas, maka kinerjanya akan meningkat.

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan kerja. Kemampuan dipengaruhi oleh proses belajar. Apabila karyawan tidak mempunyai kemampuan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, maka pekerjaan tersebut tidak akan terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2012).

Faktor kemampuan kerja karyawan

Kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat perlu diperhatikan. Karyawan harus memiliki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kemampuan yang cukup, baik kemampuan fisik maupun non fisik (intelektual/mental).

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang dapat dijelaskan oleh **Mangkunegara (2012)** yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Unsur-unsur yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah :

- a. Kedisiplinan, adalah menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengadakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan
- b. Tanggung jawab pekerjaan, adalah menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya

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.

- c. Kejujuran, adalah menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya
- d. Kemampuan bekerjasama, adalah menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaan semakin baik
- e. Kesetiaan, adalah menilai kesetiaan karyawan dalam pekerjaan dan jabatan dalam suatu organisasi
- f. Ketelitian, adalah menilai ketelitian karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya.
- g. Inisiatif, adalah menilai kemampuan karyawan dalam menciptakan hal-hal dalam mensukseskan pekerjaannya.
- h. Kecekapan, adalah menilai hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan.

2.2.4 Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategis suatu organisasi. Kinerja suatu organisasi, tim atau individu dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Tujuan kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti diharapkan dan tercapainya prestasi kerja tinggi. **Hasibuan (2010)**

Tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode waktu tertentu. Arti pentingnya menetapkan tujuan sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerjaan individual atau peran apa yang harus mereka lakukan dan

hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya pada keseluruhan bisnis.

Dengan adanya tujuan, memungkinkan pekerja mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana kontribusinya akan dinilai. Tujuan dapat ditunjukkan dalam berbagai bentuk. Tujuan dapat dinyatakan sebagai target, yang merupakan hasil yang diharapkan dapat dicapai secara kuantitatif yang dapat diukur dalam bentuk antara lain sebagai pendapatan atas modal yang ditanam, hasil, proses, penjualan, dan sebagainya.

Tujuan dapat pula dinyatakan sebagai *task/project*, yang merupakan kegiatan yang harus diselesaikan pada suatu tanggal tertentu untuk mencapai hasil yang ditentukan. Misalnya pengiriman barang pesanan harus dapat diterima pembeli pada akhir bulan. Tujuan dapat bersifat *work-related*, atau berkaitan dengan pekerjaan, dengan mengacu pada hasil yang dicapai atau kontribusi yang diberikan pada organisasional, fungsional atau tujuan tim. Namun dapat pula bersifat personal atau pribadi, dalam bentuk tujuan pengembangan atau pembelajaran, yang bersangkutan dengan apa yang harus dilakukan individu untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan potensi untuk memperbaiki kinerja dibidang tertentu **Wibowo (2014)**.

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. **Robbin dan Timothy (2011)**

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.

Menurut **Marwansyah (2014)** pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, “Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”.

Pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja, **Martoyo (2009)**. Pengalaman kerja sebagai indikator kemampuan dan sikap kerja yang baik untuk membangun hubungan kerjasama yang baik dalam bekerja, **Kaswan (2012)**

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin trampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Beberapa faktor menurut **Handoko (2011)**, yaitu:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

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. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan 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. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek–aspek tehnik pekerjaan.

2.3.4 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut **Foster dalam Raharjo dkk (2016)** ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu :

- a. Lama waktu / masa kerja.
- b. Tingkat Pengetahuan
- c. Keterampilan Yang Dimiliki
- d. Penguasaan Terhadap Pekerjaan

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Secara bahasa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai

keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut **Hasibuan (2013)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Sedamaryanti (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Sejalan dengan kebijaksanaan ketenagakerjaan, pemerintah mengusahakan agar tercipta dan terbina hubungan kerja yang serasi antara pimpinan dan karyawan yang akan mendorong terciptanya kelancaran, efisiensi serta kelangsungan hidup organisasi dan sekaligus dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan dalam instansi dengan perkembangan dan kemajuan sekarang. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, model kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok..

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 beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non - fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non -fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh **Sedamaryanti (2012)** yaitu sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan 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.

Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

5. Ruang Gerak yang diperlukan

Hal ini menunjukkan bahwa ruang yang digunakan karyawan untuk bekerja harus sesuai dengan lingkungan yang mereka butuhkan, agar dapat terciptanya kenyamanan dalam bekerja karena ruangan yang cukup untuk melakukan pekerjaan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2009)** secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan fisik, antara lain:

- a) Pewarnaan

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) Kebersihan
- c) Pertukaran udara
- d) Penerangan
- e) Musik
- f) Bau
- g) Keamanan
- h) Kebisingan

2) Lingkungan kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Penulis mengidentifikasi dimensi lingkungan kerja non fisik pada organisasi pada keseluruhan, dimensi tersebut antara lain :

1. Struktur Tugas yaitu tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh instansi
2. Hubungan imbalan-Hukum merupakan tingkat batasan pemberian penghargaan didasarkan pada prestasi dan jasa bukan dari pertimbangan lain seperti senioritas dan favoritisme
3. Sentralisasi keputusan adalah batas keputusan penting dipusatkan pada manajer atas
4. Tekanan pada prestasi

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.

5. Tekanan pada latihan
6. Keterbukaan
7. Status dan semangat adalah perasaan bahwa lingkungan organisasi merupakan tempat yang baik.

2.5 Pandangan Islam tentang Pengalaman dan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Islam dimana seorang pemimpin menciptakan suasana yang lebih cair dalam lingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, dan nyaman. Itulah metode yang perlu dibudayakan. Metode seperti ini akan menciptakan karyawan yang berkeja keras yang luar biasa, namun dengan suasana yang nyaman dan santai, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.

Keberhasilan Rasulullah SAW. dalam membangun suasana yang kondusif disebabkan oleh sikap kepedulian beliau kepada orang lain. Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran; 159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

Dari ayat di atas menunjukkan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pimpinan harus bisa memperhatikan kondisi yang ada di dalam

perusahaan, baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Pandangan Islam tentang Kinerja

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.(Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat membantu dalam penulisan penelitian yang akan dihadapi. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Perbedaan	Hasil
1.	Tiya Intan Permata Sari (2018) Skripsi	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan	perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu disiplin kerja	Hasil penelitian yang telah dilaksanakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.
2.	Akhmad Sidik (2016) Skripsi	Pengaruh Pendidikan Formal, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian SKM 3 <i>Secondary Processing</i> PT. HM Sampoerna Pasuruan	perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu pendidikan formal	Dari hasil analisa disimpulkan bahwa pendidikan forma, lingkungan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
3.	Maria Lusiana Inuh (2016) Skripsi	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu budaya organisasi	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antar lingkungan kerja dan budaya 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.

	Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya		terhadap kinerja karyawan
4.	Natalia Nurhastuti (2016) Skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bakpia Japon Yogyakarta	perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu karakteristik individu	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antar karakteristik individu terhadap kinerja
5.	Maiminna Udkhiani (2018) Skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPN Kantor Cabang Semarang	perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu kompensasi dan promosi jabatan	Berdasarkan peneliitain terdapat pengaruh yang signifikan antar lingkungan kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja.
	Luh Aristarini, (2018) Journal Bisma Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja	perbedaan terdapat pada variabel bebas yaitu kompetensi sosial dan motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kompetensi sosial, dan motivasi kerja terhadap 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.

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.

Widyanto Eko Susetyo (2017) Jurnal Magister Manajemen	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Bagian Marketing Cabang Surabaya	perbedaannya variabel bebas yaitu budaya organisasi	Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.
Yosef Ferry Pratama (2018) Business Management Analysis Journal	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Polytron Kudus	perbedaannya pada variabel bebas yaitu pelatihan kerja	Berdasarkan penilitian tersebut bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
Beverly M. O. Pua(2017) Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado	perbedaannya adalah variabel bebas yaitu penempatan kerja	Hasil dari penelitian ini adalah pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
Febrio Lengkong (2019) Jurnal Ekonomi,	Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	perbedaannya ada di variabel bebasnya yaitu keterampilan kerja	Dapat disimpulkan hasil penelitian ini bahwa keterampilan, pengalaman dan lingkungan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Manajemen, Bisnis dan Akuntansi	Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa		berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
---------------------------------	---	--	--

Keterkaitan AntarVariabel

2.7.1 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 oleh instansi maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik.

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang kinerja yang optimal. Hal ini akan barbanding terbalik jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai kinerja yang optimal akan sulit.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diorganisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. **Marwansyah (2014)**, karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga organisasi akan

lebih mudah mencapai tujuannya, karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing.

27.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan menambah semangat karyawan untuk bekerja

lebih baik sehingga kinerja akan meningkat, sebaliknya lingkungan kerja yang

buruk dapat menurunkan kinerja pegawai.

Ardana (2012) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”.

Hal ini juga dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferry 2017 bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.8 Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Variabel independent. Variabel independent dari penelitian ini adalah variabel bebas yaitu: Pengalaman Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2)
2. Variabel dependent. Variabel dependent dari penelitian ini adalah variabel terikat yaitu: Kinerja (Y)

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.

2.8.1 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berikut adalah tabel konsep operasional variabel yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 : Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja (Y)	Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. (Mangkunegara (2013))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tangung jawab 5. Inisiatif 	Likert
2.	Pengalaman Kerja (X1)	Pengalaman kerja adalah proses pembentuk pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Foster dalam Raharjo dkk : 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan 3. Keterampilan yang dimiliki 4. Penguasaan terhadap pekerjaan 	Likert
	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi kerjanya baik sebagai perorangan atau sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan Dengan Rekan Kerja 3. Hubungan Antara Bawahan Dengan Atasan 4. Tersedianya Fasilitas Kerja 	Likert

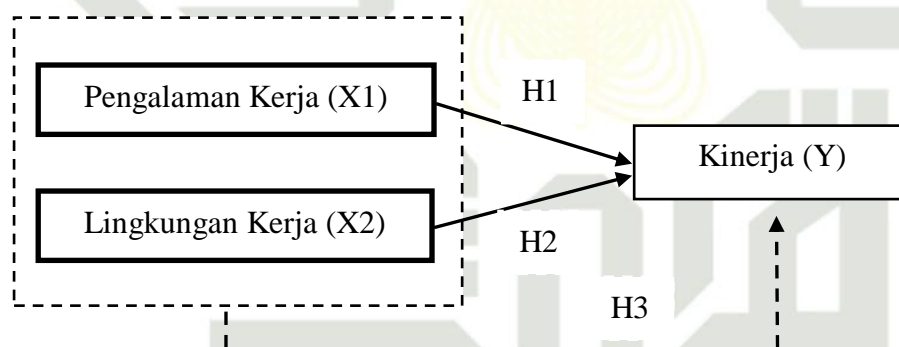
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

2.9 Kerangka Pemikiran

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia,

“Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Lingkungan kerja adalah lingkungan organisasi atau lembaga yang mempunyai fungsi mempengaruhi segala tindakan organisasi tersebut dalam merespon pengaruh eksternal dan juga tindakan. Lingkungan kerja yang sehat akan berpengaruh terhadap kinerja dari seorang karyawan. Berikut adalah gambaran kerangka berpikir didalam penelitian ini :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Pengalaman Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber Ardana (2012) Dan Marwansyah (2014)

2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah peneliti susun serta didukung oleh pertimbangan teoritis sebagai berikut:

- H₁: Diduga bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian marketing di PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan.
- H₂: Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada bagian marketing di PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan.
- H₃: Diduga bahwa pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan pada bagian marketing di PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan.

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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan. Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan Februari 2019 sampai dengan bulan November.

3.2 Jenis data dan Sumber data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder **Sugiyono (2014)**. Berikut adalah sumber data yang digunakan didalam penelitian ini :

3.2.1 Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan.

3.2.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan 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 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data serta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknis sebagai berikut:

3.3.1 Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

3.3.2 Kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (**Sugiyono,2014**)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Sugiono, 2014**).Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing dengan status tetap pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan yang berjumlah 35 Orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian objek yang akan diteliti dari keseluruhan objek dari populasi yang ada (**Sugiono, 2014**). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang sebagai karyawan bagian marketing pada PT. Panca

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.

Pilar Tangguh Teluk Kuantan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus.

3.5 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Dimana metode ini dimaksudkan untuk melihat apakah ada Pengaruh Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian marketing PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden, maka perlunya pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20. Dimana analisis yang digunakan adalah analisis *statistic* regresi linier berganda.

Dalam melihat Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan dapat digunakan dengan rumus regresi linier berganda dengan *metode* “*Last Square*” (kuadrat terkecil), yang dinyatakan dalam rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n} = b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} =$$

Keterangan :

- a = Konstanta
- b = Nilai koefisien regresi
- X₁ = Pengalaman kerja (Variabel independen)
- X₂ = Lingkungan Kerja (Variabel independen)
- Y = Kinerja (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_1, b_2 = Koefisien Regresi (Parsial)

e = Tingkat Kesalahan (error)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode 5 Skala Likert. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5.
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4.
3. Jika memilih jawaban cukup setuju (N), maka diberi nilai 3.
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2.
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian di tentukan oleh instrumen yang di gunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapun uji yang di gunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang di susun dapat di gunakan untuk mengukur apa yang akan di ukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan di

gunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrumen (kuesioner) akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrumen tersebut untuk mengukur apa yang diukur. Apabila instrumen tersebut mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka di sebut valid dan sebaliknya, apabila tidak mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka di nyatakan tidak valid.

Validitas instrumen (kuesioner) dapat di kelompokkan menjadi beberapa tipe pokok, antara lain validitas isi, validitas yang berhubungan dengan kriteria, dan validitas konstrak (susunan), yang di tetapkan menurut analisis rasional terhadap isi tes atau angket yang penilaiannya di dasarkan pada pertimbangan subjektif individual dengan mempertimbangkan baik teori maupun instrumen pengukur itu sendiri.

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2014). Bila r hitung r tabel, maka instrumen dinyatakan valid dan juga sebaliknya, bila r hitung r tabel maka di nyatakan tidak valid dengan taraf nyata 5% ($= 0.05$).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2012)**, Uji Reabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

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.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini juga akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah di atur dengan menggunakan program SPSS.

Uji asumsi klasik ini meliputi:

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Dengan melihat *normal probability plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multi kolineritas untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Multikol). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2012). Pedoman suatu model Regresi yang bebas multikol adalah :

1. Mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10
2. Mempunyai angka TOLERANCE $> 0,10$

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.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2012):

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi antara nilai observasi yang berurutan dari variabel bebas. Uji autokorelasi untuk menilai variabel pengganggu (*error term*) tidak saling berhubungan dengan syarat indikator $d_U < d_{hitung} < 4d_U$. Pengujian ini menggunakan autokorelasi Durbin-Watson.

3.8 Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen dan

berpengaruh signifikansi atau tidak berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

3.9.1 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variable independen yang di masukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. (Ghozali,2012).

- A. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F_test di atas yaitu:
- $H_0 : b_1, b_2 = 0$ Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu pendidikan pelatihan (X_1), dan pengembangan (X_2), secara simultan terhadap variable dependen yaitu kinerja pegawai (Y).
 - $H_a : b_1, b_2 > 0$ Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu pendidikan pelatihan (X_1), dan pengembangan (X_2), secara simultan terhadap variable dependen yaitu produktivitas karyawan (Y).
- B. Menentukan dan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), maka:

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. Jika $>$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika $<$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan ketentuan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok dan observasi, perlu dilihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk mampu menerangkan kondisi yang sebenarnya. Dalam analisis regresi dikenal suatu ukuran yang dapat digunakan untuk keperluan tersebut yang dikenal dengan nama koefisien determinasi (R^2). Semakin tinggi R^2 , semakin penting suatu variabel, maka

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.

digunakan koefisien determinasi untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi terkoreksi atau model regresi, maka model yang didapatkan akan semakin baik.



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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil Perusahaan PT. Panca Pilar Tangguh

Sebelum PT. Panca Pilar Tangguh sebagai perusahaan yang besar, perusahaan ini awalnya berdiri pada tahun 1981 dengan nama usaha “BERKAT JAYA” yang didirikan oleh perseorangan, dan memperoleh izin operasi pada tahun 1986.

Seiring dengan waktu perusahaan ini terus meningkat dan bertumbuh maka pada tanggal 19 juli 1990 dengan diterbitkan akta yang dikeluarkan pihak notaris, perusahhan yang dulu bernama “BERKAT JAYA” berubah nama menjadi “PT. PANCA PILAR TANGGUH”.

PT. Panca Pilar Tangguh bergerak dalam bidang distributor berbagai produk, dan saat ini telah memiliki 3 Principle, yaitu:

1. PT. Procte & Gamble Home Products Indonesia (P&G)
2. PT. Johnson Home Hygiene Products (JHPP)
3. PT. Fosira Nusa Persada (FRS)

Perusahaan ini bertindak sebagai distributor yang menjalankan pruduk-produk yang ada dari pihak *Principle* kepada konsumen seperti: Supermarket, Minimarket, Toko Grosir maupun toko-toko lainnya.

4.2 Ruang Lingkup Bidang Usaha

PT. Panca Pilar Tangguh merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha penyaluran produk-produk P&G, seperti : Shampo, pampers, pengharum

ruangan, kosmetik, pewangi pakaian, pisau silet, sikat gigi, deodoran, cat rambut, sabun mandi, pembalut whisper dan lainnya. PT. Panca Pilar Tangguh kota Medan merupakan kantor pusat pada Pulau Sumatra. PT. Panca Pilar Tangguh memiliki cabang lainnya di suatu daerah tertentu di antaranya sebagai berikut, yaitu :

1. Depo Pematang Siantar
2. Depo Padang Sidempuan
3. Depo Rantau Prapat
4. Depo Medan Helvetia
5. Depo Pekanbaru
6. Depo Duri
7. Depo Teluk Kuantan
8. Depo Padang
9. Depo Bukit Tinggi
10. Depo Banda Aceh
11. Depo Lhoksemauwe

PT. Panca Pilar Tangguh mulai membuka di Teluk Kuantan pada tahun 2008. Awalnya kantor yang di Teluk Kuantan hanya anak dari PT. Panca Pilar Tangguh Pekanbaru, dan baru pada tahun 2012 PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan menjadi Cabang.

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.

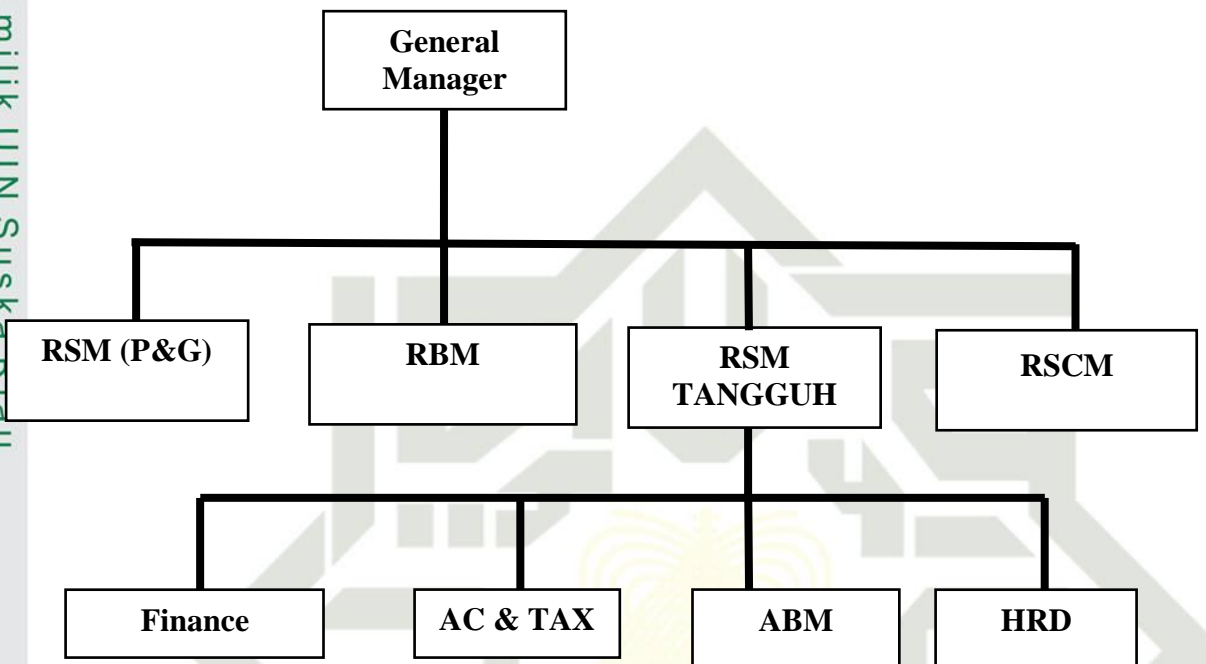
4.3 Visi dan Misi

1. Visi
 - Menjadi perusahaan distributor *consumer goods* terbaik dalam kualitas layanan di Indonesia.
2. Misi
 - Meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan dan pembinaan yang berkesinambungan.
 - Mengembangkan sistem operasional yang efisien, dapat diandalkan dan inovatif.
 - Mengoptimalkan infrastruktur pendukung operasional.

4.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi tersebut. Adapun struktur organisasi PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan sebagai berikut.

Gambar 4.1 :
Struktur Organisasi PT. Panca Pilar Tangguh
Teluk Kuantan



Sumber : PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan

4.5 Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Uraian tugas dan tanggung jawab pada PT. Panca Pilar Tangguh adalah sebagai berikut:

1. *General manager*

- Pemimpin tertinggi di perusahaan yang menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijakan dan sasaran perusahaan.
- Menyetujui dan menandatangani surat-surat penting yang berkenaan dengan perusahaan.
- Bertanggung jawab atas semua kegiatan operasional perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. RSM (P&G)

- Mengelola teknologi informasi dan sistem komputer.
- Memberikan solusi teknologi informasi.
- Pengawasan dan perawatan teknologi informasi.

3. RSM Tangguh

- *Reporting & Scorecard.*
- Rekap & *checking* KPI (insentif).
- Surat Menyurat.
- Menginput data karyawan yang masuk maupun keluar.
- Membuat kontrak kerja.

4. RSCM

- Melakukan pemeliharaan dan perbaikan pada setiap unit kerja.
- Melakukan penyelesaian pekerjaan administrasi.
- Menjalin kerja sama yang baik dengan rekan-rekan kerja.
- Bertanggung jawab kepada atasan langsung.

5. *Staf Finance*

- Membuat, memeriksa dan mengarsipkan fatkur, nota supplier, laporan AP/AR untuk memastikan status hutang/piutang.
- Mengumpulkan dana dan menyusun data keuangan perusahaan.
- Mengatur *cash flow* untuk perusahaan.
- Membuat, mencetak tagihan dan surat tagihan untuk memastikan tagihan terkirim kepada pelanggan dengan benar dan tepat waktu.

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.

6. AC dan TAX

- Mengaudit mengenai kebutuhan akan karyawan.
- Mengajukan usulan untuk menambah atau mengurangi karyawan.
- Bertanggung jawab kepada *Finance Manager*.

7. ABM

- Merencanakan, mengorganisir, memimpin, mengontrol pemanfaatan segala sumber daya perusahaan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan dengan efektif dan efisien.
- Menjalankan semua sistem dan prosedur perusahaan dengan memastikan semua sistem dan prosedur dijalankan dengan benar.
- Menjaga dan memelihara semua aset perusahaan yang menjadi tanggung jawab serta memastikan semua peraturan perusahaan dijalankan.

8. HRD *Manager*

- Menetapkan kebutuhan tenaga kerja serta mengawasi proses rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan.
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan training pegawai.
- Menetapkan sistem penggajian serta melakukan evaluasi kerja.

9. *Logistic & Planning Manager*

- Bertanggung jawab atas keadaan barang yang ada di gudang.
- Bertanggung jawab atas barang yang masuk ke gudang.
- Membuat jadwal pengiriman, penerimaan dan retur terhadap produk.

- Memiliki wewenang untuk membatalkan produk yang masuk ke gudang tidak memenuhi standar kualitas produk.
- Bertanggung jawab atas pengiriman barang yang telah ada surat permintaan dari marketing.
- Memberikan informasi untuk penyediaan produk-produk yang akan habis.

10. Branch Manager

- Mengkoordinir semua kegiatan departemen.
- Bertanggung jawab untuk mencapai target penjualan yang ditetapkan dari pusat.
- Melaksanakan planning dan forecasting mengenai penjualan produk.
- Menganalisis pasar.
- Melakukan riset untuk mengetahui keadaan competitor di lapangan.

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.

BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan. Pengalaman Kerja sangat perlu diperhatikan dalam perusahaan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan. Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Hasil Uji F menunjukkan Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan.
4. Nilai R Square sebesar 0.396 atau 39,6% artinya kinerja karyawan dipengaruhi Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan.. Sedangkan sisanya sebesar 0.604 atau 60,4% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Setelah melihat hasil penelitian ini, maka peneliti mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipertimbangkan sebagai masukan pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan sekarang perlu ditingkatkan lagi agar dapat menunjang kinerja karyawan untuk mencapai target-target yang sudah ditentukan perusahaan.
2. Lingkungan Kerja PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan menurut saya sekarang kurang baik. Karena perusahaan kurang memperhatikan fasilitas yang dapat menunjang kinerja karyawan dan keselamatan keamanan yang harus dihadapi karyawan bagian marketing. Maka dari itu perusahaan harus melengkapi fasilitas dan meningkatkan keamanan untuk karyawan bagian marketing.
3. Dari penelitian yang telah dilakukan, nilai R Square sebesar 0.396 atau 39,6% artinya kinerja karyawan dipengaruhi Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kuantan.. Sedangkan sisanya sebesar 0.604 atau 60,4% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti. Adapun variabel lain tersebut seperti, kompensasi, gaya kepemimpinan, pelatihan karir, dan lain-lain.

Selain dari faktor lingkungan kerja dan pengalaman kerja, ada baiknya perusahaan juga memperhatikan faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini supaya para karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Al-qur'an Nulqarim
- Akhmad Sidik, 2016. *Pengaruh Pendidikan Formal, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian SKM 3 Secondary Processing PT. HM Sampoerna* Pasuruan. Universitas Jember
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- _____, 2013. *Evaluasi Kinerja Sdm. Cetakan Keenam*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Beverly M. O. Pua, 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.5 No.2 Hal.2761-2770
- Febrio Lengkong, 2019. *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa Minahasa Selatan*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.7 No.1 Hal. 281-290
- Handoko, T. Hani 2011, *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Ham Ghazali, 2012. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Herh Aristiani, 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja*. Journal Bisma Volume 2 Tahun 2018
- Maiminna Udkhiani, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Kantor Cabang Syariah Semarang*. IAIN Salatiga.
- Malayu Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo.
- _____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Maria Lusiana Inuh, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Tambaloka Sumba Barat Daya*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

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.

- Marwansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit ALFABETA, cv. Bandung
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Ahli Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Natalia Nurhastuti, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bakpia Japon Yogyakarta*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sedarmayanti, 2009. “ *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*” , Cet. Ke-2 Mandar Maju, Bandung
- Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Tiya Intan Permata Sari, 2018. *Pengaruh lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
- Wanceslaus Bili, 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupataen Mahakam Hulu*. Jurnal Pemerintahan Integratif
- Wibowo, 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1 – 2 . Jakarta : Rajawali Pers
- _____, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers
- Widyanto Eko Susetyo, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Marketing Cabang Surabaya*. Jurnal Magister Manajemen Volume 1 Nomor 1 Halaman 83-93
- Yosef Ferry Pratama, 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Polytron kudus*. Universitas Muria Kudus, Business Management Analysis Journal Volume 1 Nomor 1 Oktober 2018



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. Validitas dan Realibilitas

a. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL Y
Y.1 Pearson Correlation	1	,374*	,441**	,366*	,510**	,748**
Y.1 Sig. (2-tailed)		,027	,008	,030	,002	,000
Y.1 N	35	35	35	35	35	35
Y.2 Pearson Correlation	,374*	1	,105	,566**	,395*	,656**
Y.2 Sig. (2-tailed)	,027		,547	,000	,019	,000
Y.2 N	35	35	35	35	35	35
Y.3 Pearson Correlation	,441**	,105	1	,255	,390*	,627**
Y.3 Sig. (2-tailed)	,008	,547		,140	,021	,000
Y.3 N	35	35	35	35	35	35
Y.4 Pearson Correlation	,366*	,566**	,255	1	,647**	,773**
Y.4 Sig. (2-tailed)	,030	,000	,140		,000	,000
Y.4 N	35	35	35	35	35	35
Y.5 Pearson Correlation	,510**	,395*	,390*	,647**	1	,814**
Y.5 Sig. (2-tailed)	,002	,019	,021	,000		,000
Y.5 N	35	35	35	35	35	35
TOTAL Y Pearson Correlation	,748**	,656**	,627**	,773**	,814**	1
TOTAL Y Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
TOTAL Y N	35	35	35	35	35	35

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,770	,771	5



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Pengalamn Kerja(X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,415 ^{**}	,649 ^{**}	,560 ^{**}	,809 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,013	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,415 ^{**}	1	,557 ^{**}	,574 ^{**}	,768 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,013		,001	,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,649 ^{**}	,557 ^{**}	1	,559 ^{**}	,846 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,560 ^{**}	,574 ^{**}	,559 ^{**}	1	,837 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35
TOTAL X1	Pearson Correlation	,809 ^{**}	,768 ^{**}	,846 ^{**}	,837 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,831	,832	4



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Lingkungan Kerja (X2)

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	,386	,592	,390	,781
	Sig. (2-tailed)		,022	,000	,020	,000
	N	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,386	1	,676	,336	,756
	Sig. (2-tailed)	,022		,000	,048	,000
	N	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,592	,676	1	,372	,856
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,028	,000
	N	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,390	,336	,372	1	,689
	Sig. (2-tailed)	,020	,048	,028		,000
	N	35	35	35	35	35
TOTAL X2	Pearson Correlation	,781	,756	,856	,689	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,770	,771	4

2. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	21,03	2,684	35
Pengalaman Kerja	16,26	2,525	35
Lingkungan Kerja	16,83	2,149	35

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



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. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,657 ^a	,431	,396	2,086

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,762	4,343		,406	,688		
	Pengalaman Kerja	,708	,149	,665	4,762	,000	,910	1,099
	Lingkungan Kerja	,461	,175	,369	2,642	,013	,910	1,099

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji F

b. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,693	2	52,846	12,142	,000 ^b
	Residual	139,279	32	4,352		
	Total	244,971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman 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.

6. Frekuensi

a. Kinerja Karyawan(Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	25,7	25,7	25,7
4	16	45,7	45,7	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	11,4	11,4	11,4
4	13	37,1	37,1	48,6
5	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	31,4	31,4	31,4
4	13	37,1	37,1	68,6
5	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	



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.

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	14,3	14,3	14,3
4	14	40,0	40,0	54,3
5	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	17,1	17,1	17,1
4	13	37,1	37,1	54,3
5	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

b. Pengalaman Kerja (X1)

c.

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	25,7	25,7	25,7
4	14	40,0	40,0	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	20,0	20,0	20,0
4	18	51,4	51,4	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	



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.

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	31,4	31,4	31,4
4	15	42,9	42,9	74,3
5	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,9	2,9	2,9
3	7	20,0	20,0	22,9
4	13	37,1	37,1	60,0
5	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

d. Lingkungan Kerja

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	20,0	20,0	20,0
4	16	45,7	45,7	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5,7	5,7	5,7
4	16	45,7	45,7	51,4
5	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

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.

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	22,9	22,9	22,9
4	17	48,6	48,6	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,9	2,9	2,9
3	3	8,6	8,6	11,4
4	19	54,3	54,3	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	



BIOGRAFI PENULIS

Setya Fernando, lahir di Pulau Godang Kari, 29 Agustus 1997 yang merupakan anak kedua dari tiga bersaudara yang dilahirkan oleh pasangan Bapak Agustila dan Ibu Raja Nini Eriani dan mempunyai saudara laki-laki yang bernama Braja Santana dan saudara perempuan bernama Pirsty Dona Pratiwi.

Pendidikan yang ditempuh oleh penulis dari TK Pertiwi (2002 – 2003), SD Negeri 003 Teluk Kuantan(2003 – 2009), SMP Negeri 1 Teluk Kuantan (2009 – 2012), SMA Negeri 1 Teluk Kuantan (2012 – 2015). Selanjutnya meneruskan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial mengambil Prodi S1 Mnajemen. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi Selama 2 bulan, yaitu pada bulan Februari Sampai Dengan Bulan Maret 2018. Untuk menyelesaikan pendidikan di Universitas Sultan Syarif Kasim Riau maka penulis mengajukan judul Tugas Akhir dengan Judul: **“Pengaruh Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Panca Pilar Tangguh Teluk Kantan”**

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.