

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BIDANG PENGOLAHAN DAN ADMINISTRASI  
& UMUM PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) SEL.  
GALUH KECAMATAN TAPUNG KABUPATEN KAMPAR**

**PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Oral  
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH :

**SYAFDONI SYARIF**

**11770513736**

**PROGRAM S1**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2021 M / 1442 H**

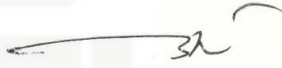
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 PERSUTUJUAN SKRIPSI

NAMA : SYAFDONI SYARIF  
NIM : 11770513736  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BIDANG PENGOLAHAN DAN ADMINISTRASI &  
UMUM PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V  
(PERSERO) SEI GALUH KECAMATAN TAPUNG  
KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

**DISETUJUI OLEH:  
DOSEN PEMBIMBING**

  
**Muslim, S.Sos, M.Si**  
NIP. 19820205 201503 1 002

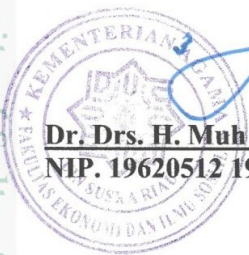
**MENGETAHUI:**

**DEKAN**  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

**KETUA PRODI**  
Administrasi Negara

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

  
**Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si**  
NIP. 19790101 200710-1 003



- 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 PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : SYAFDONI SYARIF  
**NIM** : 11770513736  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**JUDUL SKRIPSI** :PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG PENGOLAHAN DAN ADMINISTRASI & UMUM PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) SEI. GALUH KECAMATAN TAMPAN KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU  
**TANGGAL UJIAN** : 16 Juni 2021

**Disetujui Oleh:  
 Ketua Penguji**

**Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si**  
**NIP. 19790101 200710 1 003**

**Mengetahui:**

**Penguji I**

**Drs. Almasri, M. Si**  
**NIP. 19670801 200507 1 007**

**Penguji II**

**Weni Puji Hastuti, S. Sos., MKP**  
**NIP. 19810505 200604 2 006**

- 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 KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG PENGOLAHAN DAN ADMINISTRASI & UMUM PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) SEI. GALUH KEC. TAPUNG KAB. KAMPAR PROVINSI RIAU .**

Oleh :

**SYAFDONI SYARIF**  
**11770513736**

Perusahaan negara merupakan perusahaan yang dimiliki baik sepenuhnya, sebagian besar, maupun sebagian kecil oleh pemerintah dan pemerintah memberi kontrol terhadapnya. Perusahaan negara merupakan sebuah bentuk kepedulian pemerintah dalam hal memenuhi segala kebutuhan masyarakat. Baiknya kinerja sebuah perusahaan negara tentu akan memberikan dampak yang baik kepada masyarakat itu sendiri. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Kebun Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Bidang Administrasi Keuangan dan SDM yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Kebun Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, dan untuk menguji hipotesis penelitian di analisis regresi linear berganda yang menggunakan SPSS 22. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan secara parsial yaitu Kompetensi berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. sedangkan perhitungan secara simultan menunjukkan antara variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian juga diperoleh Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dengan nilai 0,697 atau 69,7% yang berarti bahwa perubahan Kinerja Karyawan dapat ditentukan oleh Kompetensi dan Lingkungan Kerja sebesar 69,7% sedangkan 30,3% sisanya merupakan variabel yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :Perusahaan Negara, Kompetensi, Lingkungan kerja dan Kinerja.**



## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatu*

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang mana berkat rahmat dan karunia-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik, sholawat serta salam tidak lupa pula penulis ucapkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi seluruh umat Islam. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari kesalahan dan keraguan serta kekhilafan. Untuk itu kepada Allah SWT penulis meminta ampun dan kepada pembaca penulis meminta maaf. Selanjutnya atas bimbingan dan bantuan serta do'a yang diberikan, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Alm. Syaiful dan Ibunda Serican, orang tua tercinta yang senantiasa memberikan do'a restu untuk penulis sehingga dapat melaksanakan dan menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar.
2. Saudara dan saudariku tersayang Yefri Al-sabah, Suriati, Muhammad Iqbal Syarif Caniago, Muhammad Maulana Syarif Caniago dan Abang Ipar Rizky Kurniawan serta keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan do'anya kepada penulis sehingga dapat melaksanakan dan menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, tempat dimana penulis banyak menimba ilmu.
  4. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, tempat dimana penulis banyak menimba ilmu.
  5. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, tempat dimana penulis banyak menimba ilmu.
  6. Bapak Dr. Jhon Afrizal, S.H.I, MA selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, tempat dimana penulis banyak menimba ilmu.
  7. Bapak Afrizal, S.Sos, M.Si. selaku Penasehat Akademis sekaligus yang telah memberikan motivasi kepada penulis.
  8. Bapak Muslim, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan masukan dan arahan demi kelancaran penulisan Skripsi ini.
  9. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan ilmu selama proses perkuliahan.
  10. Seluruh Karyawan/i PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Galuh Kec.Tapung yang telah memberikan data-data dan informasi yang berkaitan dengan Skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penulis hanyalah manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun sebagai pembelajaran bagi penulis kedepannya. Sekian dan Terima kasih.

Pekanbaru, Juni 2021

Penulis



UIN SUSKA RIAU



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

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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan .....	8
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Kompetensi	
2.1.1 Pengertian Kompetensi .....	11
2.1.2 Tipe Kompetensi .....	12
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi .....	14
2.1.4 Karakteristik Kompetensi .....	17
2.1.5 Manfaat Kompetensi .....	18
2.1.6 Indikator Kompetensi .....	20
2.2 Lingkungan Kerja	
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	20
2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja .....	21
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	22
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	24
2.3 Kinerja Karyawan	
2.3.1 Pengertian Kinerja .....	27
2.3.2 Pengertian Kinerja Karyawan .....	28
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Karyawan .....	28
2.3.4 Pengukuran Kinerja Karyawan .....	29





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2.3.5	Penilaian Kinerja Karyawan.....	30
2.3.6	Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	31
2.3.7	Aspek-Aspek Kinerja .....	32
2.3.8	Indikator Kinerja Karyawan .....	32
2.4	Kinerja Dalam Pandangan Islam .....	33
2.5	Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.6	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa.....	35
2.7	Hubungan Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.8	Penelitian Terdahulu .....	37
2.9	Defenisi Konsep.....	40
2.10	Variabel Penelitian.....	42
2.11	Hipotesis Penelitian .....	46
2.12	Kerangka Pemikiran .....	46
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
3.2	Jenis dan Sumber Data	
3.2.1	Jenis Data .....	48
3.2.2	Sumber Data .....	48
3.3	Metode Pengambilan Sampel .....	49
3.4	Metode Pengambilan Data.....	49
3.5	Metode Analisa.....	50
 <b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>		
4.1	Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan .....	58
4.2	Struktur Organisasi .....	65
4.3	Aktivitas Perusahaan .....	69
 <b>BAB V PEMBAHASAN</b>		
5.1	Demografi Responden .....	71
5.1.1	Responden Berdasarkan Umur .....	71
5.1.2	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	72



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.1.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	72
5.1.4	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
5.1.5	Responden Berdasarkan Status Sosial .....	74
5.2	Deskriptif Variabel .....	74
5.2.1	Kompetensi (X1) .....	74
5.2.2	Lingkungan Kerja (X2) .....	77
5.2.3	Kinerja (Y) .....	79
5.3	Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	80
5.3.1	Uji Validitas .....	80
5.3.2	Uji Reliabilitas .....	85
5.4	Uji Normalitas .....	86
5.5	Uji Asumsi Klasik .....	87
5.5.1	Uji Multikolinieritas .....	87
5.5.2	Uji Heteroskedastisitas .....	88
5.5.3	Uji Autokorelasi .....	89
5.6	Regresi Linear Berganda .....	89
5.7	Uji Parsial (Uji t) .....	91
5.8	Uji Simultan (Uji F) .....	92
5.9	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	93
5.10	Pembahasan Hasil Penelitian .....	94

**BAB VI KESIMPULAN**

6.1	Kesimpulan.....	98
6.2	Saran .....	99

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Hal</b>
Tabel 1.1 Target Produksi & Realisasi Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei.Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar Tahun 2015-2019 .....	5
Tabel 2.1 : Variabel Penelitian.....	42
Tabel 5.1 : Responden Berdasarkan Umur .....	71
Tabel 5.2 : Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
Tabel 5.3 : Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	73
Tabel 5.4 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
Tabel 5.5 : Responden Berdasarkan Status Sosial .....	74
Tabel 5.6 : Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kompetensi .....	76
Tabel 5.7 : Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja .....	77
Tabel 5.8 : Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja .....	79
Tabel 5.9 : Hasil Validitas Variabel Kompetensi.....	81
Tabel 5.10 : Hasil Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	83
Tabel 5.11 : Hasil Validitas Variabel Kinerja.....	84
Tabel 5.12 : Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja .....	86
Tabel 5.13 : Uji Normalitas.....	86
Tabel 5.14 : Uji Multikolinieritas.....	87
Tabel 5.15 : Uji Autokorelasi.....	89
Tabel 5.16 : Coefficient Regresi Linear Berganda.....	90
Tabel 5.17 : Hasil Analisis Regresi Uji t .....	91
Tabel 5.18 : Hasil Analisis Uji F.....	93
Tabel 5.19 : Model Summary (Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> ) .....	93

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
Gambar 1.1 : Alur Proses PKS Sei. Galuh.....	4
Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian.....	47
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Kebun Sei. Galuh PT. Perkebunan Nusantara V (Persero).....	66
Gambar 5.1 : Uji Heteroskedastisitas.....	88

### 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 I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan negara selalu mengedepankan kesejahteraan masyarakat atau publik. Dengan perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memberikan pengaruh terhadap organisasi perusahaan negara dan manusia didalamnya. Di dalam sebuah organisasi perusahaan negara pada saat sekarang ini sangat membutuhkan karyawan yang memiliki sebuah kompetensi yang sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menjalankan kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga mampu membantu perusahaan negara untuk memenuhi kebutuhan masyarakat luas.

Karyawan perusahaan negara memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas kinerja secara menyeluruh, karena merupakan satu-satunya aset perusahaan negara yang hidup di samping aset-aset lain yang bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin peralatan kantor, dan persediaan barang. Keunikan seorang karyawan dalam perusahaan negara ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab seorang karyawan memiliki pemikiran, perasaan dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan optimal mampu memberikan sumbangan bagi perusahaan negara secara aktif. Maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa seorang karyawan perusahaan adalah aset paling penting yang berdampak pada kesejahteraan



#### 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.

organisasi perusahaan negara secara langsung dibandingkan dengan sumber daya lainnya.

Pada dasarnya kompetensi seorang karyawan perusahaan disesuaikan dengan ketentuan yang dibuat oleh Menteri BUMN dalam Peraturan Menteri No. 14 Tahun 2014 tentang Standart Kompetensi Jabatan dalam Lingkup Kementerian BUMN. Dengan standart kompetensi yang telah disediakan tentu diharapkan mampu menciptakan seorang karyawan yang handal di dalam setiap pekerjaannya. Pengaruh kompetensi seorang karyawan terhadap kinerja karyawan terlihat dari adanya kompetensi tersebut, maka setiap pekerjaan yang dibebankan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang dibebankan oleh sebuah organisasi perusahaan negara. Dengan begitu tujuan organisasi perusahaan negara yang telah ditetapkan dapat tercapai, dan begitu juga sebaliknya. Dan jika seorang karyawan memerlukan pengembangan maka sebagai perusahaan negara wajib untuk memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan tersebut sesuai dengan PERMEN BUMN No.14 Tahun 2014 tersebut.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dikatakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pimpinan. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para karyawan itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan dan hubungan pimpinan dengan karyawan.



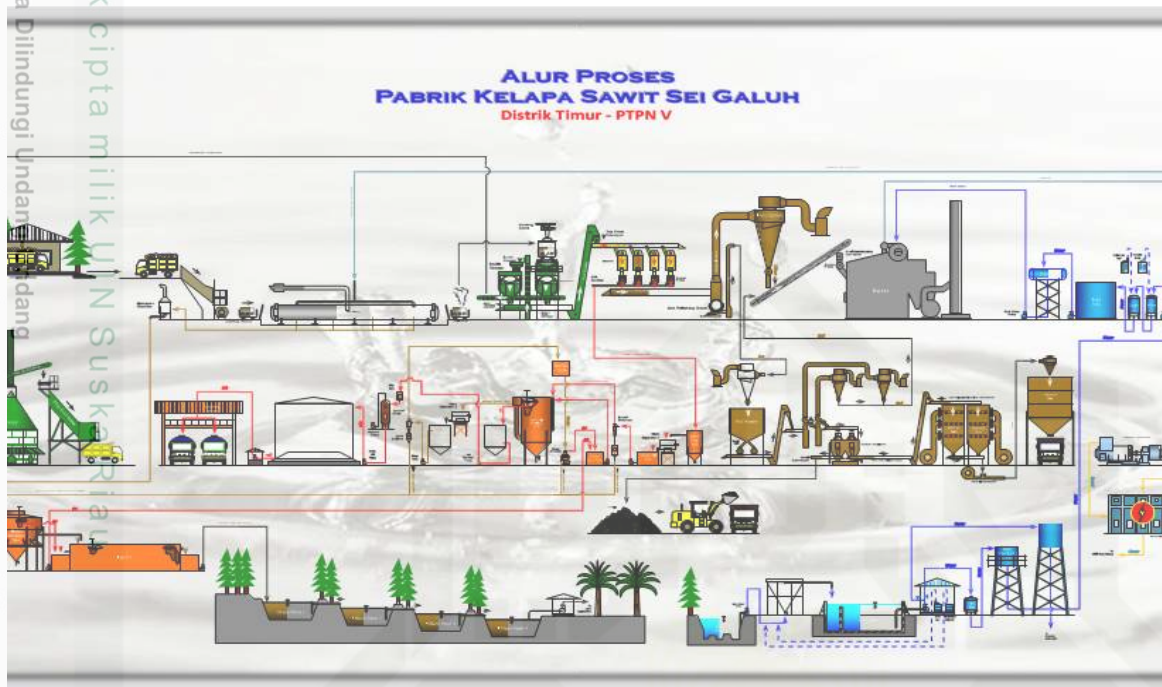
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Kenyataan bahwa karyawan yang memiliki situasi lingkungan kerjanya banyak menghadapi kesulitan, tegang, tidak nyaman, kurang harmonis dalam hal hubungan antar karyawan, hal demikian akan mendorong karyawan menjadi stress dalam bekerja. Akan tetapi hal itu dapat saja berbalik, jika seorang karyawan dalam menghadapi situasi dan kondisi yang cenderung negatif, karena motivasinya tinggi dalam menghadapi, maka stress dalam bekerja akan berdampak positif.

Faktor-faktor tersebut berkemungkinan mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan sebuah kewajibannya sebagai karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan akan dapat memenuhi tujuan atau target yang sudah ditentukan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, berarti menuntut kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tujuan dari perusahaan negara dapat tercapai. Namun disamping kompetensi dan lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin dari karyawan sangat dituntut peningkatannya, agar waktu yang telah diberikan dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan dengan efektif. Kinerja karyawan sangat berkaitan erat dan memberi pengaruh besar terhadap kualitas organisasi perusahaan negara. Jika kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan baik, maka kinerja perusahaan negara akan baik pula, begitu juga sebaliknya jika kinerja perusahaan negara dinilai buruk maka yang menjadi penyebab terbesar adalah kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan negara tersebut.

**Gambar 1.1 Alur Proses PKS Sei. Galuh**



Sumber : PTPN V PKS Sei.Galuh Kecamatan Tapung

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei.Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau. PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) sendiri merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun dari pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Perseroan ini mulai beroperasi secara efektif sejak tanggal 9 April 1996 dengan Kantor Pusat di jalan Rambutan No.43 Pekanbaru, Riau. Pada penelitian ini dilakukan di PT. PN V (Persero) Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan dan memiliki komoditi usaha yaitu kelapa sawit, karet, dan kakao.



Ketentuan Target Produksi dan Realisasi Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Sei. Galuh Kec. Tapung Kab.Kampar Tahun 2015-2019.

**Tabel.1.1 Target Produksi dan Realisasi Produksi**

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase Realisasi
2015	249.226	201.050	80,67%
2016	181.719	162.481	89,41%
2017	205.200	164.355	80,10%
2018	205.791	193.227	93,90%
2019	193.770	138.475	71,47%

Sumber: PT. PN V (Persero) Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

Pada tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa rata-rata realisasi produksi dapat dikatakan mencapai kepuasan pada tahun 2018, dimana besar persentase 93,90%. Dan penurunan realisasi produksi paling drastis terjadi pada tahun 2019 dengan persentase 71,47%. Hal ini memerlukan perhatian sangat serius karena ketidakmampuan perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Sei. Galuh Kec. Tapung Kab.Kampar, kurang maksimal tercapainya sebuah target perusahaan ini disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah faktor kompetensi. Kompetensi dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas serta kinerja karyawan itu sendiri. Adanya

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.

beberapa karyawan yang masih kurang pemahaman dan keterampilannya mengenai suatu pekerjaan di bidangnya menjadi pemicunya. Dapat dilihat jika rata-rata latar pendidikan para karyawan adalah SMA/SLTA sehingga memerlukan adanya pendidikan dan pelatihan untuk menunjang kepehaman, pengetahuan serta keterampilan seorang karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya. Dalam SOP/ADMI/4.02 tentang Prosedur Pelatihan Karyawan dikatakan bahwa setiap tahunnya akan ada analisa kebutuhan pelatihan yang disusun sesuai jabatan karyawan, sehingga hal ini diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Akan tetapi dalam implementasinya masih jauh dari yang diharapkan, seperti yang dikatakan oleh seorang karyawan PTPN bahwasannya memang benar disetiap tahunnya ada pelatihan akan tetapi dalam mengikuti pelatihan tersebut jumlah karyawan yang diikutsertakan hanya 2 orang, dari banyaknya karyawan yang ada dimasing-masing bidang hanya diwakilkan oleh 2 orang saja. Karyawan tersebut mengatakan jika hal ini kurang efektif jika melihat pekerjaan dilapangan dimana cukup banyak karyawan yang harus diikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan atau mengembangkan kompetensi, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Selain kompetensi, berdasarkan hasil pengamatan penulis pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Sei. Galuh Kec. Tapung Kab.Kampar, terlihat bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Dari awal pintu masuk kita sudah langsung disambut dengan jalan yang kurang rata, dimana hal ini menghambat keefektifan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut peneliti kurangnya penerangan pada bagian kantor dan pengolahan yang masih



#### 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.

tergolong rendah walaupun dalam tabel tersebut penerangan dikantor tersebut termasuk dalam kategori terang, hal iniditandai dengan warna dinding gedung yang termasuk kategori gelap (abu-abu). Suasana kantor yang cukup bising karena terletak berdekatan dengan pabrik. Suhu udara ruangan juga dikatakan sangat kurang karena hanya mengandalkan kipas angin disetiap meja, adanya 2 AC yang jadul dan masih kurang mampu mendinginkan ruangan sehingga membuat ruangan sedikit panas. Getaran yang dirasakan karena mesin-mesin pengolahan yang dekat dengan kantor, belum juga dengan polusi dan bau yang cukup menyengat, sehingga segala permasalahan yang ada sangat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja sehingga tidak adanya rasa nyaman dalam bekerja yang menjadikan tingkat produktivitas atau kinerja karyawan menurun.

Secara langsung ataupun tidak langsung dengan permasalahan yang ada didalam perusahaan ini, mengakibatkan adanya karyawan-karyawan yang merasa bahwa kinerja mereka kurang maksimal dan bahkan para pengawas lapanganpun merasakan hal yang demikian. Sehingga hal ini dapat mengurangi tingkat produktivitas karyawan yang mana menurunnya tingkat produktivitas karyawan sekaligus berdampak kepada penurunan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengolahan Dan Administrasi & Umum PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau .”**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang hendak dikaji pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bidang pengolahan dan administrasi & umum pada PT.Perkebunan Nusantara V (persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bidang pengolahan dan administrasi & umum pada PT.Perkebunan Nusantara V (persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau ?
3. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bidang pengolahan dan administrasi & umum pada PT.Perkebunan Nusantara V (persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau?

## 1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas , maka penulis membuat tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bidang pengolahan dan administrasi & umum pada PT.Perkebunan Nusantara V (persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau.



2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bidang pengolahan dan administrasi & umum pada PT.Perkebunan Nusantara V (persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bidang pengolahan dan administrasi & umum pada PT.Perkebunan Nusantara V (persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama duduk dibangku perkuliahan dalam dunia kerja.

2. Bagi Objek Penelitian

Sebagai bahan rujukan dan masukan bagi instansi / perusahaan terkait untuk menuju kearah yang lebih baik lagi.

3. Bagi Objek Pustaka

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi instansi atau perusahaan yang mengalami masalah serupa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



## 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini adapun sistematikanya adalah sebagai berikut :

### **BAB I : Pendahuluan**

Pada bab ini terdiri dari : latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : Landasan Teori**

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dan analisis data.

### **BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan**

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum pada perusahaan yang menjadi sampel penelitian.

### **BAB V : Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan tentang hasil dari penelitian dan pembahasan penelitian sesuai dengan variabel-variabel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

### **BAB VI : Penutup**

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari keseluruhan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Selain itu juga menjelaskan tentang keterbatasan dan saran untuk penelitian-penelitian selanjutnya agar dapat lebih mengembangkan penelitiannya.

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



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

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Kompetensi

##### 2.1.1 Pengertian Kompetensi

Secara Harfiah, kompetensi berasal dari kata “*competence*” yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Sedangkan secara Etimologi, kompetensi dapat diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai ketrampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Terdapat pengertian lain dari kompetensi menurut beberapa ahli , antara lain :

1. Menurut Sedarmayanti (2017:111) kompetensi merupakan perpaduan dari ketrampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.
2. Menurut Wibowo (2016:271), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pengertian kompetensi diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang harus dimiliki oleh seorang karyawan berupa keterampilan, kemampuan, keahlian dan yang lainnya yang dapat membantu seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai

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.

ketetapan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

### 2.1.2 Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi menurut Wibowo (2016:275) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Planning Competency

Kompetensi yang dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko, dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

#### 2. Influence Competence.

Kompetensi yang dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi perusahaan negara. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.

#### 3. Communication Competency,

Kompetensi yang dikaitkan dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Interpersonal Competency

Kompetensi yang meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi team player.

5. Thinking Competency.

Kompetensi yang dikaitkan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

6. Organizational Competency.

Kompetensi yang meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.

7. Human Resources Management Competency

Merupakan kemampuan dalam bidang team buiding, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.

8. Leadreship Competency

Kompetensi yang meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat 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.

#### 9. Client Service Competency.

Kompetensi yang berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.

#### 10. Business Competency

kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.

#### 11. Self Management Competency

Kompetensi yang berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.

#### 12. Technical/Operation Competency

Kompetensi yang berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

### 2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016:283-286) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu 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.

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi, berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan

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.

pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, initiative, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

#### 2.1.4 Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi sebagaimana yang terdapat dalam Suhardaputra (Aedi, 2016:4), antara lain :

1. Motiv (motive)

Sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.

2. Watak (traits)

Karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan,tekanan, situasi atau informasi.

3. Konsep diri (self concept)

Tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicitakan terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

#### 4. Pengetahuan (knowledge)

Informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.

#### 5. Keterampilan (skill)

Kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

### 2.1.5 Manfaat Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Ruky (2003) dalam Edy Sutrisno (2015:208-209) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia
2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu

perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari

3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntuan untuk menjadi organisasi ramping mengharuskan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya, sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan ditampilkan seorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja 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.

### 2.1.6 Indikator Kompetensi

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2017:204-205), menjelaskan beberapa indikator yang terkandung dalam kompetensi adalah :

1. Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (understanding), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan (skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (attitude), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

## 2.2 Lingkungan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dikatakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi P,2018:65).





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

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

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

Lingkungan kerja juga mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan (Moh.Saiful Bahri,2018:40). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan (Tyssen dalam Moh.Saiful Bahri ,2018:40).

Dari beberapa pengertian diatas dapat penulis tarik kesimpulan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

### 2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:213) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan adalah pusat kerja, meja, kursi, dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus



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.

mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun fisiknya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

**2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantanya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman.

Menurut Faida (2019:108), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hubungan sosial

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai.

2. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga

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.

mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

3. Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

4. Siklus udara

Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.

5. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

#### 2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:28) adalah sebagai berikut :

##### 1. Lingkungan Kerja Fisik

###### a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

###### b. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Disamping itu, udara yang

##### 7. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

##### 8. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

#### 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.



berada di tempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi karyawan seperti sesak napas.

c. Keamanan di Tempat Kerja

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) dan konstruksi gedung yang layak untuk ditempati karyawan dapat meningkatkan rasa aman.

d. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para karyawan. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

e. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara. kelembaban yang dipengaruhi oleh temperatur udara apabila tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

f. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak

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.

pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

g. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran yang disebabkan oleh alat mekanis kemudian getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh karyawan. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

h. Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk menghilangkan bau-bauan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan menggunakan AC yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

i. Tata warna di tempat kerja

Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang.

j. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



#### Hak Cipta 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.

#### k. Musik di tempat kerja

Menurut para ahli, musik mampu merangsang dan membangkitkan pegawai dalam melakukan pekerjaan jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat dan suasana.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

##### a. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

##### b. Hubungan kerja antara rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah

### 2.3 Kinerja Karyawan

#### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Lijan Poltak Sinambela,2016:483).

Menurut Edison dkk. (2016:190) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Afandi (2018:84), Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas penulis dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan dari suatu proses kerja yang mengacu pada ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 2.3.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Lijan Poltak Sinambela,2016:483).

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2017:9).

### 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Karyawan

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:13), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu 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.

## 1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari :

- a. Kemampuan potensi (IQ)
- b. Kemampuan reality (knowledge+skill)

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

## 2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasi mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

### 2.3.4 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2017: 96-97), pengukuran kinerja (performance measurement) adalah suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mencapai tujuan organisasi. Beberapa aspek mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja adalah:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya,
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (critical success factors) dan indikator kinerja kunci (key performance indicator),
3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi, dan
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

### 2.3.5 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rozarie (2017:64) Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan

apakah karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

### 2.3.6 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

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

6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

**2.3.7 Aspek-Aspek Kinerja**

Menurut Surya Dharma dalam Hamdi Asep Saepul (2014:30) , terdapat 3 aspek kinerja , yaitu :

1. Sasaran yang dicapai
2. Kompetensi yang meliputi pengetahuan dan sikap
3. Efektivitas kerja

**2.3.8 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.



#### 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. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

#### 5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

#### 6. Pengawasan

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

### 2.4 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Manusia adalah Makhluk Tuhan paling sempurna yang di ciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu kebaikan dunia yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW. Firman Allah dalam Al-Qur'an surat At-Tawbah :105



## 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.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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

Tafsiran :

**Menurut Tafsir Al-Mukhtashar / Markaz Tafsir Riyadh, di bawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram) :** Hai Rasulullah, katakanlah kepada orang-orang yang bertaubat itu dan kepada selain mereka: “Kerjakanlah kebaikan yang Allah perintahkan kepada kalian, karena amalan kalian akan ditunjukkan kepada Allah, dan Allah, Rasulullah, dan orang-orang beriman akan melihat amalan tersebut. Dan pada hari penghitungan kalian akan dikembalikan kepada Dzat yang mengetahui segala perbuatan kalian yang tersembunyi dan terang-terangan; kemudian Dia akan memberitahukan kepada kalian segala kebaikan dan keburukan yang telah kalian perbuat, lalu Dia akan membalas perbuatan itu.”



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

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

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

## 2.5 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:271), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan defenisi tersebut mengandung makna bahwa kompetensi merupakan landasan dasar yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam mengerjakan atau mengemban tugas yang diberikan kepadanya.

Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian serta kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik serta sikap kerja yang baik dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik karena dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau ketetapan yang telah diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Dengan demikian secara konseptual terdapat pengaruh antara kompetensi dengan Kinerja karyawan.

## 2.6 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi P,2018:65). Dari defenisi tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah faktor untuk meningkatkan 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.

karyawan sekaligus meningkatkan kinerja organisasi, karena tanpa disadari lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penunjang agar kegiatan perkantoran dapat berjalan dengan lebih baik dan nyaman.

Lingkungan kerja juga sangat berperan penting dalam kepuasan kerja bagi para karyawan hal ini bisa terlihat jika suasana ruangan nyaman, udara segar, suhu ruangan yang sejuk dan sarana prasarana yang difasilitasi oleh organisasi atau perusahaan sangat memadai dan berkategori layak digunakan. Karyawan yang merasa puas akan fasilitas yang diberikan tentu akan loyal terhadap organisasi atau perusahaan sehingga hal ini berdampak baik bagi organisasi atau perusahaan itu sendiri.

## 2.7 Hubungan Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2016:36-38) kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model aliran sebab (casual flow model). Model kompetensi meliputi aspek intent (niat), action (tindakan), dan outcome (hasil). Model ini menunjukkan bahwa kompetensi motif, karakteristik, konsep diri dan pengetahuan, akan menimbulkan perilaku, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja.

Sedarmayanti (2017:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dapat dipahami bahwasannya kedua variabel bebas memiliki hubungan dengan variabel terikat baik sebagai dasar untuk melakukan sebuah pekerjaan ataupun sebagai faktor pendukung dalam melakukan pekerjaan tersebut.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan 5 (lima) penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengolahan Dan Administrasi & Umum Pada PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

1. **Ulva Ardhianti, Ade Irma Susanty.** “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta”. *Menara Ekonomi*.

Hasil penelitian : dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta.

Perbedaan/Keunikan : Peneliti hanya menggunakan 1 variabel independen sedangkan penulis menggunakan 2 variabel independen. Peneliti tidak menulis nama perusahaan yang di teliti. Teori yang dipakai berbeda dan penulis tidak menyertakan halaman dalam mengutip.

2. **Kartika Dwi Astuti, Amanda Setiorini.** “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hexindo Adiperkasa”. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.

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.

Hasil penelitian : dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa Kompetensi dan lingkungan kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi lebih besar dibandingkan lingkungan kerja dalam mendukung kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang menentukan untuk peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja.

Perbedaan/Keunikan : peneliti melakukan penelitian di perusahaan milik swasta sedangkan penulis melakukan penelitian pada perusahaan negara.

Menggunakan teori yang berbeda. Perbedaan teknik dalam menentukan sampel.

3. **Sudarmin Manik, Nova Syafrina.** “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*

Hasil penelitian : Dari hasil output SPSS diatas nilai  $R=0,736$ , hal ini berarti secara simultan insentif dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai  $R\text{ square }0,541$ , hal ini berarti kompetensi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja sebesar 54,1%. Sedangkan dari hasil Uji t atau uji hipotesis bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.

Perbedaan/Keunikan : peneliti hanya menggunakan 1 variabel independen, sedangkan penulis menggunakan 2 variabel. Peneliti melakukan

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.

penelitian pada lembaga pendidikan sedangkan penulis melakukan penelitian pada perusahaan negara. Teori yang digunakan berbeda.

4. **Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada dan Dede Andi.**

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta “. *Jurnal Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.*

Hasil penelitian : variabel Lingkungan Kerja diperoleh rating score sebesar 3,43 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,84 berada di rentang skala 3,40– 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 17,517 + 0,565X$ , nilai korelasi sebesar 0,789 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 62,2% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(12,567 > 1,985)$ .

Perbedaan/Keunikan : peneliti menggunakan 1 variabel independen dalam penelitian sedangkan penulis menggunakan 2 variabel independen. Penggunaan teori yang berbeda antara penulis dan peneliti. Perbedaan objek pada penelitian.

5. **Ahmad Aksan Dan S. Pantja Djati.**

“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Up Ptsp (Studi Kasus Kota Administrasi Jakarta Barat)”. *Jurnal SWOT.*

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.

Hasil penelitian : Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu, kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja

Perbedaan/Keunikan : peneliti menggunakan 3 variabel independen dalam penelitian sedangkan penulis hanya 2. Penggunaan teori yang berbeda antara penulis dan peneliti serta perbedaan dalam objek dalam penelitian.

Dan juga teknik pengambilan sampel yang berbeda.

## 2.9 Defenisi Konsep

Menurut Bahri (2008:30) Konsep adalah satuan arti yang mewakili sejumlah objek yang mempunyai ciri yang sama. Orang yang memiliki konsep mampu mengadakan abstraksi terhadap objek-objek yang dihadapi, sehingga objek-objek ditempatkan dalam golongan tertentu. Objek-objek dihadirkan dalam kesadaran orang dalam bentuk representasi mental tak berperaga. Konsep sendiri pun dapat dilambangkan dalam bentuk suatu kata.

Adapun batasan defenisi konsep tersebut adalah :

- a. Menurut Wibowo (2016:271)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.



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.

Dari pengertian diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang harus dimiliki oleh seorang karyawan berupa keterampilan, kemampuan, keahlian dan yang lainnya yang dapat membantu seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai ketetapan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

b. Menurut Affandi P (2018:65)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya

. Ada 2 Jenis lingkungan kerja, yaitu :

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi: rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat visual privacy dan acoustical privacy.

2. Faktor lingkungan psikis / non fisik.

Faktor lingkungan psikis adalah hal – hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan – perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok.

Dari pengertian diatas, penulis dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang berada

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.

disekitar pegawai / karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

c. Menurut Mangkunegara (2017:9)

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian diatas, penulis dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diharapkan oleh perusahaan dari suatu proses kerja yang mengacu pada ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 2.10 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah :

1. Kompetensi  $X_1$
2. Lingkungan Kerja  $X_2$
3. Kinerja  $Y$

Tabel 2.1 Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Ukuran
1	Kompetensi (X1)	1. Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan mengerjakan suatu tugas sesuai bidangnya</li> <li>• Pengetahuan dalam bekerja efektif sesuai bidangnya</li> </ul>
		2. Pemahaman	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemahaman terhadap pemakaian alat/mesin kantor/pabrik sesuai bidangnya</li> </ul>

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.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai bidangnya</li> </ul>
3. Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>• Kemampuan dalam menggunakan alat/mesin kantor sesuai bidangnya</li> </ul>
4. Nilai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menerapkan nilai-nilai perusahaan dalam pekerjaan sesuai bidangnya</li> <li>• Memiliki standar perilaku yang dapat mengikuti nilai-nilai perusahaan sesuai bidangnya</li> </ul>
5. Sikap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikap karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai bidangnya</li> <li>• Sikap karyawan dalam mengerjakan pekerjaan terhadap rekan kerja sesuai bidangnya</li> </ul>
6. Minat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan untuk melakukan sebuah pekerjaan sesuai bidangnya</li> </ul>
Gordon dalam Sutrisno (2017:204-205)	
<b>Lingkungan Fisik</b>	
1. Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas penerangan dari sumber sinar matahari</li> <li>• Tingkat penerangan dari lampu listrik</li> </ul>
2. Sirkulasi Udara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat sirkulasi udara dalam ruangan</li> <li>• Tingkat kualitas udara didalam ruangan</li> </ul>
3. Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keamanan selama bekerja</li> <li>• Tingkat keamanan diluar lingkungan kerja</li> </ul>



Lingkungan Kerja (X2)

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

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

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

4. Temperatur / Suhu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat suhu ruangan yang nyaman</li> </ul>
5. Kelembaban	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat perubahan kelembaban yang terjadi dalam ruangan</li> </ul>
6. Kebisingan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi suara dalam kantor terhindar dari suara mesin</li> <li>• Kondisi suara dalam kantor terhindar dari suara musik</li> </ul>
7. Getaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi kantor dalam pemakaian mesin-mesin pabrik</li> </ul>
8. Bau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udara yang tercapur dengan zat lain dan ditangkap oleh hidung yang ditimbulkan oleh pabrik pengolah.</li> </ul>
9. Tata Warna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan warna dinding yang tidak melelahkan mata</li> </ul>
10. Dekorasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dekorasi ruangan yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan</li> </ul>
11. Musik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lantunan musik memberikan kenyamanan dalam bekerja</li> </ul>
<b>Lingkungan Non Fisik</b>	
12. Hubungan antara pimpinan dan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kelancaran komunikasi dengan atasan</li> <li>• Tingkat interaksi dukungan dari atasan</li> </ul>
13. Hubungan antara rekan kerja Serdamayanti (2017:28)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kelancara komunikasi dengan rekan kerja</li> <li>• Tingkat interaksi dukungan dari rekan kerja</li> </ul>





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kinerja (Y)

Karyawan

1.Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesesuaian produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai bidangnya</li> </ul>
2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Banyaknya produk yang dihasilkan oleh karyawan sesuai bidangnya</li> </ul>
3. Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Batasan yang telah ditentukan untuk menghasilkan produk sesuai dengan ketentuan perusahaan dan bidangnya.</li> </ul>
4.Kerja sama antar karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kemampuan dalam bekerja sama menyelesaikan tugas sesuai bidangnya</li> <li>Menyelesaikan tugas bersama secara efisien</li> </ul>
5.Penekanan biaya	<ul style="list-style-type: none"> <li>Biaya yang digunakan untuk penuntasan pekerjaan sesuai bidangnya</li> </ul>
6. Pengawasan  Kasmir (2016:208-210)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengawasan yang dilakukan pimpinan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai bidangnya</li> </ul>

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



## 2.11 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan kajian pustaka , maka dapat diambil suatu hipotesis yaitu :

H1 :Diduga Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengolahan Dan Administrasi & Umum Pada PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengolahan Dan Administrasi & Umum Pada PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung.

H3 : Diduga Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengolahan Dan Administrasi & Umum Pada PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung.

## 2.12 Kerangka Pemikiran

Untuk mendapatkan suatu kinerja yang baik maka perlu juga adanya suatu standart kompetensi dan fasilitas lingkungan kerja terhadap karyawan tersebut untuk menjalankan standar-standar prosedur kerja yang ada supaya mendapatkan hasil yang baik.

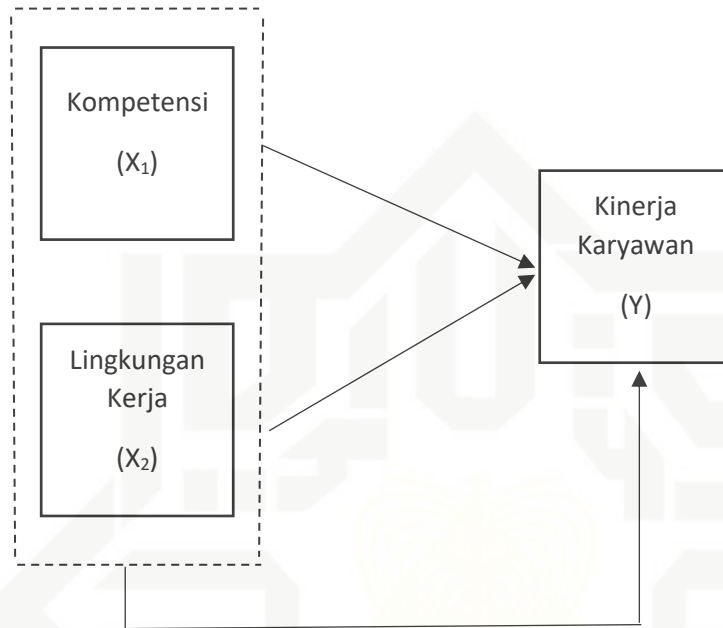
Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat suatu kerangka berpikir yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

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.

Gambar. 2.1 Kerangka Pemikiran

Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan(Y)



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Tempat Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini peneliti melakukan penelitian pada PT.Perkebunan Nusantara V (persero) Sei. Galuh Jl. Pantai Cermin Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

#### 3.2 Jenis Dan Sumber Data

##### 3.2.1 Jenis Data

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kuantitatif . Metode ini menggunakan data numerik dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data set dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi.

##### 3.2.2 Sumber Data

Dalam setiap penelitian untuk dapat mendukung proses dan hasil Penelitian tersebut, maka dibutuhkan data-data yang pasti dan nyata dari Objek penelitian. Dalam hal ini sumber data yang dipakai adalah:

- a. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari objeknya. Yang mana data primer disini diperoleh melalui pengamatan langsung di lapangan, hasil wawancara dan menyebarkan angket atau kuesioner.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang di dapat dari perusahaan yang bersangkutan. Yang mana data sekunder disini



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

diperoleh melalui catatan yang dimiliki oleh institusi seperti, media internet, serta berbagai literatur- literatur dan tinjauan pustaka yang relevan dan mendukung penelitian ini.

### 3.3 Metode Pengambilan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017: 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian kali ini penulis menggunakan metode sampling total. Sampling total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017: 142). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. dengan merujuk pendapat Sugiyono tersebut, maka peneliti bermaksud menjadikan seluruh populasi sebagai objek penelitian karena jumlah populasi yang akan diteliti kurang dari 100.

Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bidang Pengolahan Dan Administrasi & Umum pada PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Sei.Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar yang berjumlah 39 orang.

### 3.4 Metode Pengambilan Data

#### 1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data, dimana penelitian melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk memperoleh data yang diinginkan dan melihat secara langsung bagaimana Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengolahan Dan

Administrasi & Umum Pada PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

## 2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner (angket) adalah : Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik untuk memperoleh data melalui buku-buku dan sejenisnya yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Akan tetapi dokumentasi bisa juga didapatkan dengan cara mengambil foto-foto dan sebagainya.

### 3.5 Metode Analisa

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan sebagai variabel dependen terhadap variabel independen. Dari variabel-variabel itu, dibentuk suatu persamaan regresi berganda (*multiple regression*) dengan rumus :

- 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.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = konstanta
- b(1,2) = koefisien regresi
- X1 = Kompetensi
- X2 = Lingkungan Kerja
- e = kesalahan pengganggu

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda maka terlebih dahulu melakukan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Pengujian Hipotesis serta Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

Setiap jawaban dari pertanyaan yang diajukan diberi bobot atau nilai. Seperti halnya di bawah ini :

1. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Untuk jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Untuk jawaban Ragu (R) : diberi skor 3
4. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Untuk nilai ketercapaian responden dipergunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{Rata-Rata Skor}}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

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.

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

n = jumlah Skor Maksimal

Dengan menggunakan dasar di atas, maka sebelum dilakukan analisis data maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data penelitian antara lain :

### 1. Uji Instrumen

Ada dua uji instrumen yaitu;

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui item-item atau pertanyaan valid atau tidaknya yang diukur oleh kuesioner. Pengujian dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara corrected item-total correlation dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ , untuk degree of freedom (df)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan  $\alpha = 0,5$ . Jika  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai butir positif maka butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali 2016:52)

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar



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.

bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel (andal) bila Cronbach Alpha lebih dari 0,70 (Ghozali 2016;48).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Agar dalam analisis regresi diperoleh model regresi yang bisa dipertanggung jawabkan. Maka harus diperhatikan asumsi-asumsi sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terkait.
- b. Besarnya varian error atau (faktor pengganggu) bernilai konstan untuk seluruh variabel bebas (bersifat homoscedasticity).
- c. Indendpendensi dari error (non autocorrelation)
- d. Normalitas dari distribusi error.
- e. Multikolinearitas yang sangat rendah.

Dalam analisis regresi linear berganda perlu menghindari penyimpangan asumsi klasik supaya tidak timbul masalah dalam penggunaan analisis tersebut. Untuk tujuan tersebut maka harus dilakukan pengujian terhadap empat asumsi klasik berikut ini:

- a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016;154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

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.

Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016;103) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji,  $t_{hitung}$  akan bernilai kecil dari  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF =$

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/tolerance) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016;134). Dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode analisis grafik.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya kolerasi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi pada residual pada suatu pengamatan lain pada model regresi. Umumnya untuk mengetahui adanya autokolerasi dilakuan uji Durbin-Watson.(Priyanto, 2010:87) Uji Durbin Watson (Durbin Waston Test)

yang merupakan uji yang sangat populer untuk menguji ada tidaknya masalah autokorelasi dari model empiris yang di estimasi.

### 3. Pengujian Hipotesis

Setelah mendapatkan model penelitian yang baik, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian ini. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan pengujian variabel secara parsial (Uji t) dan secara simultan (Uji F).

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara individual (parsial) berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%) maka secara individual (parsial) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi di bawah 0,05 (5%) maka secara bersama-sama (simultan) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

#### 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. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (kompetensi dan lingkungan kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja). Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Priyatno,2010:66)

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

Perseroan terbatas perkebunan nusantara V (PTPN 5) kebun Sei. Galuh merupakan salah satu unit kerja yang dikelola PTPN V Riau, di bawah kementerian BUMN yang mengusahakan perkebunan kelapa sawit sebagai usaha utamanya. PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Galuh melengkapi pengolahan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit atau CPO dan mengirim inti sawit untuk diolah di pabrik kebun lain. Menghasilkan pupuk organik yang diperoleh dari pelapukan tandan kosong yang merupakan limbah pabrik. Pupuk ini biasa disebut dengan pupuk tandan kosong kelapa sawit (tangkos).

PT. perkebunan Nusantara V merupakan BUMN Perkebunan yang didirikan tanggal 11 maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di provinsi Riau. Secara efektif perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di pekanbaru. Landasan hukum perusahaan ditetapkan berdasarkan peraturan pemerintah republik Indonesia no 10 tahun 1996 tentang penyeteroran modal Negara republik Indonesia untuk pendirian perusahaan perseroan (persero) PT Perkebunan Nusantara V.

Anggaran dasar perusahaan dibuat didepan notaris Harun Kamil melalui Akte No. 38 Tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan melalui Keputusan Menteri kehakiman RI No. c2-8333H.T.01. tahun 1996, serta telah diumumkan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

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.

berita Negara Republik Indonesia No. 80 Tanggal 4 Oktober 1996, dan tambahan berita Negara RI No. 8565/1996.

Anggaran dasar perusahaan telah mengalami perubahan, terakhir dengan akta notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, SH No. 101/2002 tanggal 01 Oktober 2002. Perubahan ini telah mendapatkan persetujuan menteri kehakiman dan ham RI melalui surat keputusan No. C2-0923.H.T.01.04. tahun 2002 tanggal 28 Oktober 2002, dan telah diumumkan dalam berita Negara RI No 75 tanggal 19 September 2003 dan tambahan berita Negara RI No 8785/2003.

Saat ini, kantor pusat berkedudukan di jalan rambutan No. 43 Pekanbaru, dengan unit-unit usaha yang tersebar diberbagai Kabupaten di Provinsi Riau. Perusahaan mengelola 51 unit kerja yang terdiri dari 1 unit kantor pusat; 5 unit bisnis strategi (UBS); 25 unit kebun inti/plasma; 12 pabrik kelapa sawit (PKS); 1 unit pabrik PKO; 4 fasilitas pengolahan karet; dan 3 rumah sakit. Areal yang dikelola oleh perusahaan seluas 160.475 Ha, yang terdiri dari 86.219 Ha lahan sendiri/inti dan 74.256 Ha lahan plasma.

1. Strategic business unit (SBU) sei. Galuh (SGH)
  - a. Kantor SBU SGH/SGH SBU Office
  - b. Kebun inti/KKPA sei. Pagar (SPA)/SPA Estate
  - c. Kebun inti/KKPA sei. Galuh (SGH)/SGH Estate
  - d. Kebun inti/ KKPA sei. Garo (SGO)/SGO Estate
  - e. Kebun tanjung medan (TME)/TME Estate
  - f. Kebun inti tanah putih (TPU)/TPU Estate
  - g. Pabrik kelapa sawit (PKS) SPA/Palm oil mill (POM) SPA

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- h. PKS sei. Garo/POM SGO
- i. PKS TPU/POM TPU
- j. PKS TME/POM TME
2. SBU Tandun (TAN)
  - a. Kantor USB TAN/SBU TAN Office
  - b. Kebun sei Kencana 1 (SKE I)/SKE I Estate
  - c. Kebun sei. Kencana II (SKE II)/SKE II Estate
  - d. Kebun sei Berlian (SBE)/SBE Estate
  - e. Kebun TAN/TAN Estate
  - f. Kebun Teratam (TER)/TER Estate
  - g. Pengembangan Kebun Inti Sei Tapung (STA)/STA Nucleus Estate Development
  - h. Kebun Sei. Lindai (SLI)/SLI Estate
  - i. Kebun Tamora (TAM)/TAM Estate
  - j. PKS TER/TER POM
  - k. PKS TAN/TAN POM
  - l. PKO TAN/TAN PKO
3. SBU Sei. Rokan (SRO)
  - a. Kantor SBU SRO/SBU SRO Office
  - b. Kebun Inti Sei Tapung (STA)/STA Estate
  - c. Kebun Sei. Siasam (SSI)/SSI Estate
  - d. Kebun SRO/SRO Estate
  - e. Kebun Sei. Intan (SIN)/SIN Estate



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- f. PKS SRO/SRO POM
- g. PKS SIN/SIN POM
- h. PKS STA/STA POM
4. SBU Lubuk Dalam (LDA)
  - a. Kantor SBU LDA/LDA Office
  - b. Kebun Inti sei. Buatan (SBT)/SBT Estate
  - c. Kebun LDA/LDA Estate
  - d. Kebun Air Molek I (AMO I)/AMO I Estate
  - e. Kebun AMO II/AMO II Estate
  - f. Pengembangan AMO/AMO Estate Development
  - g. PKS SBT/SBT POM
  - h. PKS LDA/LDA POM
  - i. Unit Pabrik Pengolahan Karet Rakyat (PPKR) Bukit Selasih (BSE)/BSE SmallHolder Factory
  - j. Pembangunan PKS AMO/AMO POM Development
5. SBU Plasma
  - a. Kantor SBU Plasma/Plasma SBU Office
  - b. Kebun Plasma SBT,LDA/SBT,LDA Plasma Estate
  - c. Kebun Plasma STA,SSI, SIN/STA, SSI, SIN Plasma Estate
  - d. Kebun Plasma SGO, SPA, TPU/SGO, SPA, TPU Estate
  - e. PKS SGH, Kebun Plasma SGH/SGH, POM, SGH Plasma Estate.



#### 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.

Lingkungan fisik Kebun Sei. Galuh adalah sebagai berikut:

#### 1. Letak Geografis

Kebun Sei. Galuh berada di Kec. Tapung Kab. Kampar, Prov. Riau dengan luas 2.802.835 Ha, sesuai dengan HGU nomor: 153 (areal tanaman 2.688 Ha, areal perumahan, PKS, Limbah dan sarana social 114.835 Ha). Kebun Sei. Galuh berjarak 35 km dari pusat kota Pekanbaru. Secara geografis kebun Sei, Gluh berbatasan dengan :

Sebelah timur berbatasan dengan desa Mataram

Sebelah barat berbatasan dengan desa tambusai

Sebelah selatan berbatasan dengan desa pagaruyung

Sebelah utara berbatsan dengan desa sriwijaya

#### 2. Luas Areal

Luas Areal perkebunan sawit kebun Sei. Galuh 2688 Ha.

#### 3. Topografi dan jenis tanah

Kebun Sei. Galuh mempunyai topografi lingkungan sebagai berikut: Rata 90% dan bergelombang 10%. Kebun Sei. Galuh terletak pada ketinggian ± 124,50 meter diatas permukaan laut. Jenis tanahnya didominasi oleh gambut dan memiliki curah hujan rata-rata per tahunnya 1.767 s/d 2.334 mm dengan alat penakar curah hujan Ombrometer.

#### 4. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara V

Visi “Menjadi perusahaan perkebunan yang tangguh, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global”.

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.

Penjelasan visi:

Visi perusahaan telah mengalami tiga kali perubahan sesuai dengan kebutuhan dalam rangka pengembangan perusahaan. Penjelasan secara detail visi perusahaan diuraikan dibawah ini:

- a. Perusahaan perkebunan

Bisnis utama (core business) perusahaan adalah industry perkebunan.

- b. Tangguh.

Tangguh dalam arti mempunyai kekuatan dalam persaingan yang tajam.

- c. Tumbuh

Tumbuh atau berkembang dalam arti memperluas segmen pasar, mengurani potensi persaingan dan memperbesar skala ekonomi. Dan perusahaan juga akan melakukan kerjasama dengan perusahaan lain dalam industry yang sama.

- d. Berkembang.

Perusahaan akan mengembangkan bisnis yang selama ini disediakan perusahaan lain (pemasok maupun distributor). Hal ini dapat dilakukan dengan mendirikan perusahaan-perusahaan kecil baru untuk memasok bahan baku dan barang setengah jadi untuk kebutuhan produk maupun jasa.

- e. Persaingan global.

Perusahaan akan berupaya terus menerus agar dapat tumbuh dan berkembang dalam persaingan di era globalisasi. Perusahaan harus mempunyai kekuatan dalam hal produk, kemampuan dasar keuangan dan manajemen.

Misi “Mengelola Agro bisnis kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra, untuk kepentingan stake holder, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi”.

Penjelasan Misi:

Penjelasan secara detail misi perusahaan diuraikan dibawah ini:

a. Agro bisnis.

Suatu kegiatan bisnis dalam industry perkebunan yang mencakup kegiatan di hulu dan hilir.

b. Kelapa sawit dan karet.

Jenis budidaya yang dikelola dan menjadi acuan bisnis (core business) dalam industry perkebunan.

c. Efisien

Ukuran yang menunjukkan bagaimana baiknya sumber-sumber daya digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan suatu produk dan jasa.

d. Mitra

Dalam melakukan kegiatannya, perusahaan mengembangkan dan menjalankan prinsip kemitraan untuk tumbuh dan berkembang bersama (Growth for Equality).

e. Kepentingan Pemegang Saham (Stakeholder).

Dalam menjalankan kegiatan bisnisnya, perusahaan akan terus berupaya memperhatikan kepentingan-kepentingan stakeholder nya.

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.

f. Berwawasan Lingkungan.

Perusahaan akan terus menerus meningkatkan kualitas lingkungan hidup ditempat beroperasinya dan peningkatan kesadaran kepada seluruh jajarannya akan pentingnya pelestarian lingkungan.

g. Unggul.

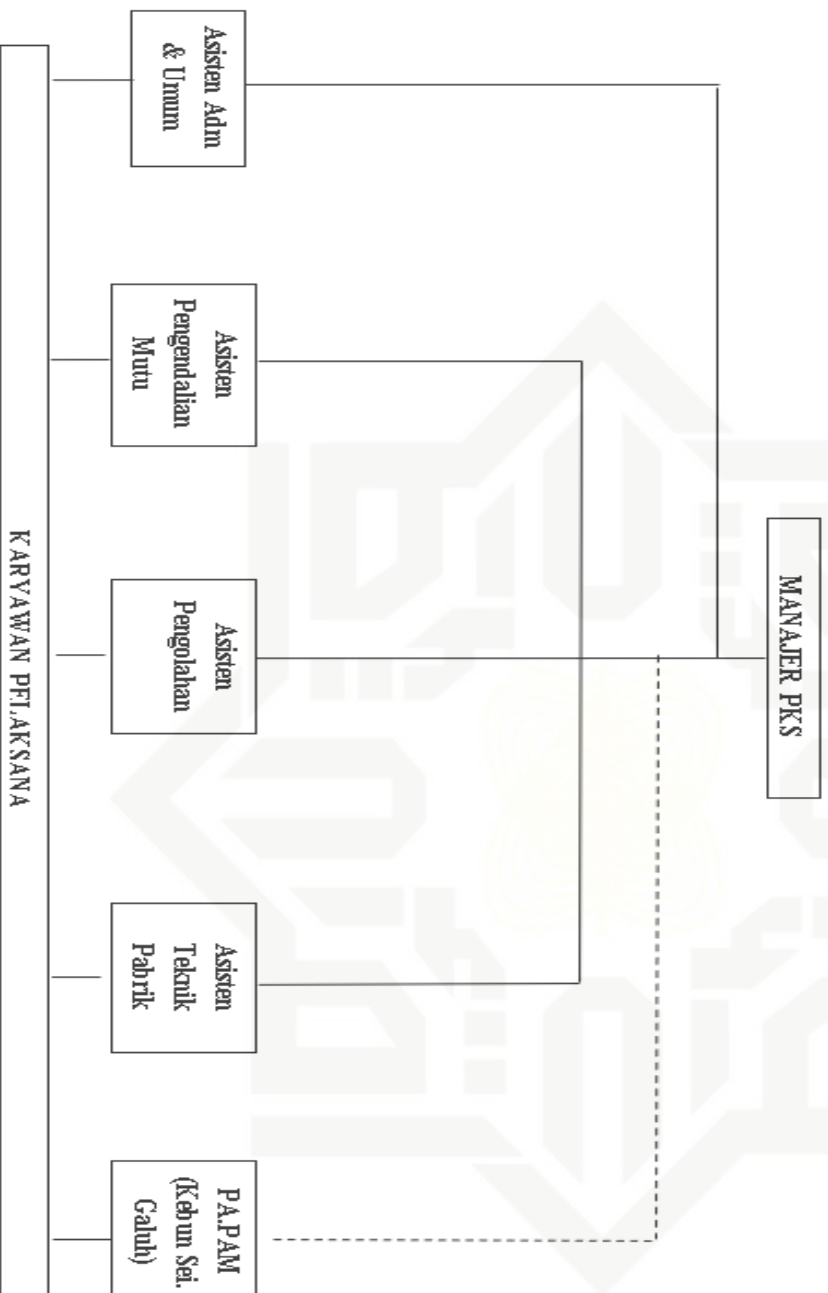
Perusahaan akan terus menerus meningkatkan daya saing melalui keunggulan SDM dan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan.

## 4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran tentang kerangka dan susunan perwujudan dari hubungan antara fungsi, bagian posisi maupun orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab bagi masing-masing anggota organisasi. Dengan terciptanya struktur organisasi yang baik akan terciptanya suatu kerjasama yang harmonis antara sesama anggota organisasi sehingga perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya akan tercapai sesuai harapan masing-masing anggota perusahaan.

Struktur organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara V keb. Sei. Galuh berbentuk staf dan lini. Struktur organisasi ini banyak perintah dari atasan kepada bawahannya dan tingkat tanggung jawab dari bawahan kepada atasan. Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V keb. Sei. Galuh sebagai berikut:

Gambar 4.1: STRUKTUR ORGANISASI KEBUN SEI GALUH PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (Persero)  
SK. No. 5.11/SK/17/VI/2016, 01 July 2016



Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Galuh

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Perusahaan dipimpin oleh satu manajer yang bertindak sebagai pengawas langsung terhadap seluruh bagian-bagian untuk lebih rincinya tugas dan wewenang masing-masing dari struktur organisasi dapat dilihat sebagai berikut:

1. Manajer Unit(MU):
  - a. Menyusun dan melaksanakan kegiatan umum kebun sesuai dengan pedoman dan instruksi kerja dari direksi
  - b. Mengkoordinir penyusunan rencana anggaran belanja tahunan perusahaan
  - c. Memimpin rapat kerja asisten kebun yang diadakan secara periodik
  - d. Mengatur hubungan bidang masyarakat
  - e. Bertanggung jawab kepada Direksi
2. Asisten Kepala Tanaman:
  - a. Merupakan wakil manajer unit memimpin dibidang tanaman
  - b. Mengkoordinir pelaksanaan tugas asisten tanaman
  - c. Dalam keadaan tertentu dapat menjabat sebagai manajer unit
  - d. Bertanggung jawab kepada manajer unit
3. Asisten Teknik Umum:
  - a. Merupakan wakil manajer unit memimpin kegiatan tugas dibidang teknik.
  - b. Mengkoordinir tugas-tugas asisten dibidang teknik.

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. Asisten Administrasi dan Keuangan:
  - a. Merupakan wakil manajer unit memimpin pelaksanaan tugas-tugas di bidang administrasi, keuangan, upah, pergudangan, dan laporan-laporan bulanan sesuai dengan pedoman kerja
  - b. Mengkoordinir tugas-tugas administrasi dan gudang
  - c. Bertanggung jawab kepada manajer unit
5. Asisten AdministrasiSDM atau Umum:
  - a. Administrasi personalia karyawan pelaksana
  - b. Administrasi penerimaan karyawan baru/pemberhentian karyawan
  - c. Pengaturan/administrasi perumahan karyawan di emplasmen
  - d. Mengelola praktek sekolah taman kanak-kanak (STK, SLTP, Madrasah dan pramuka gudep yang ada di lingkungan perusahaan
  - e. Mengawasi kegiatan posyandu/KB/penimbangan balita
  - f. Melayani kegiatan masyarakat untuk beragam dan berolahraga
  - g. Membuat laporan peristiwa masalah umum (LPMU) bulanan dan triwulan yang bersifat rutin maupun insidental ke kantor direksi
  - h. Mengajukan usulan jatah pakaian dinas karyawan pelaksana dan mengusulkan karyawan yang berdinis 25 tahun untuk menerima piagam penghargaan /jubilaris
  - i. Surat menyurat kepada instansi pemerintah dan melayani ketiga yang berurusan dengan perusahaan
  - j. Mengelola administrasi asuransi jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) dan dana pensiunan perkebunan (DAPENBUN)



**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. Perwira Pengamanan (Papam):
  - a. Memimpin tugas bidang keamanan dalam lingkungan kebun terutama tempat/lokasi vital
  - b. Mengkoordinir anggota petugas keamanan/hansip
  - c. Bertanggung jawab kepada manajer unit
7. Tenaga kerja:
  - a. Karyawan pimpinan di angkat berdasarkan keputusan direksi mulai golongan IIIA s/d IVD
  - b. Karyawan pelaksana I yaitu golongan IA karyawan pelaksana II golongan IB s/d IID

### 4.3 Aktivitas Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei. Galuh merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit. Di samping mengelola kebun sendiri, perusahaan juga bermitra usaha dengan petani plasma, yaitu melakukan pembelian hasil produksi. Kebun plasma berupa TBS (Tandan Buah Segar), kelapa sawit dan karet dari kebun plasma. Untuk mengelola hasil produksi perusahaan memiliki pabrik kelapa sawit dan pengolahan karet. Hasil dari perkebunan akan diolah pabrik kelapa sawit (PKS) di Kebun Sei. Galuh.

Jenis produksi yang dihasilkan dari produksi kelapa sawit adalah minyak sawit dan inti sawit. Semua hasil produksi akan dijual baik ke pasar lokal maupun ekspor. Untuk mendukung pemasaran, perusahaan bersama seluruh BUMN Perkebunan (PTPN I-PTPN XIV) membentuk Kantor

Pemasaran Bersama (KPB) PTPN I-PTPN XIV yang berkedudukan di Jakarta dn juga Indoham di Jerman. Jenis produk yang dihasilkan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) yaitu minyak sawit (crude palm oil), inti sawit (palm kernel oil), dan karet.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan dari apa yang telah penulis teliti mengenai pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengolahan dan Administrasi & Umum pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Penelitian ini mengambil sampel dalam bentuk metode sampling total, karena semua anggota populasi digunakan menjadi sampel, yang jumlah sampelnya 39 sampel karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Adapun hasil evaluasi terhadap model penelitian dan pengujian yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut:

Dari hasil pegujian Uji T Kompetensi menunjukkan bahwa  $T_{hitung} 4,184 > T_{tabel} 2,028$  dengan tingkat signifikasi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hipotesis pertama (H1) dapat dibuktikan dengan H0 ditolak H1 diterima. Hal ini menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Sei. Galuh Kecamatan

Dari hasil pegujian Uji TLingkungan Kerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,496 > t_{tabel} 2,028$  dengan tingkat signifikasi  $0,001 < 0,05$ . Sehingga hipotesis kedua (H2)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dapat dibuktikan dengan  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Dari hasil perhitungan secara simultan menggunakan uji F,  $F_{hitung} 41,438 > F_{tabel} 3,250$  dengan tingkat signifikannya  $0.000 < 0.05$ . Hal ini sesuai dengan syarat di atas yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel bebas Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan nilai diperoleh Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dengan nilai 0,697 atau 69,7% yang berarti bahwa perubahan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh Kompetensi dan Lingkungan Kerja sebesar 69,7% sedangkan 30,3% sisanya merupakan varian yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 6.2 Saran

Adapun saran-saran yang diberikan oleh penulis berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka, sebagai pihak perusahaan negara agar selalu meningkatkan kompetensi para karyawan dengan diklat-diklat atau seminar yang bisa menambah skill atau pengetahuan serta wawasan karyawan agar perusahaan negara mampu lebih baik lagi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk atau output yang dikeluarkan oleh perusahaan negara demi tercapinya kesejahteraan masyarakat



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. Variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang sewaktu-waktu akan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan dan menambah jumlah data atau jumlah bahan referensi yang diteliti sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan mempunyai cakupan yang lebih luas lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran Surah An-Nahl Ayat 93

Aedi, Nur 2016, *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Bahri. 2008. *Konsep dan Definisi Konseptual*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Dessler, Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Dr.H.Moh.Saiful Bahri,SE,MM 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV Jakad Publishing.

Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Faida, Eka, W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23". Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang 2016.

Hamdi Asep Saepul, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish

Kartika Dwi Astuti, Amanda Setiorini 2020, Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hexindo Adiperkasa, *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol.8 No.1.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, AA Anwar Prabu 2017, *Evaluasi Kinerja SDM, Edisi Kedelapan*, Bandung: PT Refika Aditama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Ilmiah UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



- Amirullah, Mansur 2016, Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bkd Kota Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*. Makassar : STIE NOBEL
- Moeheriono, 2017. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok:Rajawali Pers.
- Peraturan Menteri No. 14 Tahun 2014 tentang Standart Kompetensi Jabatan dalam Lingkup Kementerian BUMN.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Media Kom.
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Sedarmayanti 2017, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmin Manik, Nova Syafrina.2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*. Vol.11 No. 1. Hal 1-6
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academy Publishing Service).
- Sutrisno, Edy 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group*, Jakarta.
- Suwardi dan Daryanto. 2018. *Pedoman Praktis K3LH (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup)*. Yogyakarta: Gava Media

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

Timotius Duha. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:Deepublish

Ulva Ardhianti, Ade Irma Susanty ,2020.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta, *Menara Ekonomi*. Vol. 6 No .1. Hal 98-104.

Wibowo 2016, *Manajemen Kinerja, Edisi Kesepuluh*.Depok: PT Rajagrafindo Persada.

**Sumber Lainnya**

Data Kinerja Dan Karyawan PT.Perkebunan Nusantara V (persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau

SOP PT.Perkebunan Nusantara V (persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau





**LEMBAR KUESIONER**

Kepada :

Bapak/Ibu/Saudara yang terhormat,

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi saya dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bidang Pengolahan dan Administrasi & SDM Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar”**, pada Prodi Administrasi Negara S1 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya bermaksud untuk menganalisis kinerja kerja karyawan di lingkungan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan, dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya, saya ucapkan terima kasih.

HormatPeneliti,

Syafdoni Syarif  
11770513736

**DATA RESPONDEN**

- 1. Nama : .....
- 2. Umur : .....
- 3. Jabatan : .....
- 4. MasaKerja : 1. (.....) 1-5 Tahun  
2. (.....) 6-10 Tahun  
3. (.....) 10-15 Tahun  
4. (.....) > 15 Tahun
- 5. Pendidikan :  SD  SLTP/MTS  SLTA/MA  
 DI  DII  DIII  
 S1  S2  S3
- 6. JenisKelamin :  Laki-laki  Perempuan

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.  
1. Dilarang menjiplak selanjutnya atau seuruhnya atau sebagiannya tanpa izin dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



7. Status Sosial :  Menikah  Belum Menikah

**PETUNJUK PENGISIAN**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling benar sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berilah tanda *checklist* ( √ ) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara pilih.
3. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu:

SS	: Sangat setuju	bobotnilai 5
S	: Setuju	bobotnilai 4
R	: Ragu-ragu	bobotnilai 3
TS	: TidakSetuju	bobotnilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	bobotnilai 1

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



## A. 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.

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan standart atau mutu yang diinginkan oleh perusahaan.					
2.	Saya selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
3.	Saya selalu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan dalam bekerja.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
5.	Dengan adanya batasan waktu membuat saya termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
7.	Pekerjaan yang dilakukan bersama-sama lebih efektif dan efisien					
8.	Saya selalu bekerja sama dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan					
9.	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan					
10.	Karyawan aktif dalam memberikan saran dan kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja					
11.	Saya mampu bekerja dalam keterbatasan biaya					
12.	Semakin besar biaya yang dikeluarkan semakin baik juga kinerja yang saya lakukan.					
13.	Biaya mempengaruhi kuliatas serta kuantitas bekerja					
14.	Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sudah baik.					
15.	Dengan adanya pengawasan membuat pekerjaan saya semakin baik.					



**B. Kompetensi (X1)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan pengetahuan yang saya miliki					
2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu bekerja secara efektif dan efisien.					
3.	Saya memahami SOP dalam melakukan pekerjaan					
4.	Dengan pemahaman yang saya miliki, saya mampu mempergunakan peralatan/mesin kantor dengan baik.					
5.	Dengan pemahaman yang saya miliki, saya mampu mengatasi masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
6.	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja					
7.	Dengan kemampuan yang saya miliki , saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
8.	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja					
9	Saya memahami nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan.					
10.	Dengan memahami nilai-nilai perusahaan, menambah semangat saya dalam bekerja.					
11.	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku					
12.	Saya selalu bersikap tanggap dan giat dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya.					
13.	Sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung penyelesaian tugas lebih cepat.					
14.	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya					

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

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

15.	Dengan minat yang saya miliki saya mampu bekerja dengan baik.					
-----	---	--	--	--	--	--

**C. Lingkungan Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Pencahayaan ditempat kerja sangat baik, sehingga membuat saya nyaman bekerja.					
2.	Fasilitas AC yang tersedia mampu memberikan temperatur suhu yang diinginkan oleh karyawan.					
3.	Penghijauan disekitar ruang kerja membantu terjadinya kelembaban udara yang baik bagi karyawan					
4.	Jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik					
5.	Suara mesin pabrik tidak mengganggu aktivitas dalam bekerja					
6.	Getaran yang dihasilkan oleh mesin pabrik tidak mengganggu aktivitas dalam bekerja					
7.	Polusi udara yang disebabkan oleh mesin pabrik tidak mengganggu aktivitas dalam bekerja					
8.	Warna ruangan sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan memberikan rasa nyaman dalam bekerja					
9.	Dekorasi ruangan kerja sesuai dengan karakteristik/ bidang pekerjaan.					
10.	Lantunan musik membuat saya nyaman dalam bekerja					
11.	Petugas keamanan selalu siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja saya					
12.	Komunikasi antara bawahan dan pimpinan berjalan dengan baik					
13.	Pimpinan saya selalu memberikan arahan sebelum saya melakukan pekerjaan tersebut					
14.	Komunikasi antara rekan kerja berjalan harmonis					
15.	Kerja sama dengan rekan kerja berjalan dengan baik					



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/1525/2021  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 25 Februari 2021 M  
13 Rajab 1442 H

Kepada  
Yth. **Muslim, S.Sos, M.Si.**  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

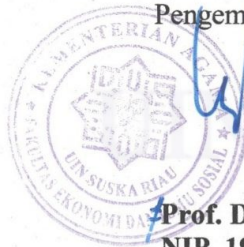
Dengan hormat,  
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa:

N a m a : Syafdoni Syarif  
NIM : 11770513736  
Jurusan : Administrasi Negara  
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/menyusun skripsi dengan judul: **"Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengolahan dan Administrasi & Umum Pada PT.Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau"**. Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Pengembangan Lembaga



**Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA**  
NIP. 19751112 199903 2 001

Tembusan:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

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

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



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



**SURAT KETERANGAN**  
No. 5.PSGH/SKT/10/IV/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini, Manajer PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dengan ini menyatakan :

**Nama** : Syafdoni Syarif  
**NIM** : 11770513736  
**Pekerjaan** : Mhs. Fak. Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU  
**Jurusan** : Administrasi Negara

Benar bahwa nama Mahasiswa diatas telah melaksanakan Riset di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar pada Tanggal 2-5 Maret 2021 dan dengan Judul “ Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengolahan dan Administrasi & Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. ”

Demikian untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PKS Sei Galuh, 05 April 2021  
Manajer  
  
M. Fadhailul Anam

*Sinergi - Integritas - Profesional*

PT Perkebunan Nusantara V      Tel: +62 (761) 66565      Kantor Perwakilan      Tel: +62 (21) 424 4291  
Jl. Rambutan No. 43      Fax: +62 (761) 66558      J. Cempaka Putih Tengah XXX No. 73      Fax: +62 (21) 424 5034  
Pekabatu 28294, Riau Indonesia      E-mail: gppn5@ptpn5.co.id      Jakarta 10510, Indonesia      Web: www.ptpn5.com

Surat Keterangan Telah Melakukan Riset



KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
 Jl. H. R. Soeharto No. 155 Km. 15 Tuahmudmi Tampun - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id, E-mail : fke@uinsuska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/1386/2021  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 22 Februari 2021 M  
 10 Rajab 1442 H

Kepada  
 Yth. Pimpinan  
 PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Sei. Galuh  
 Kecamatan Tapung  
 Kabupaten Kampar  
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

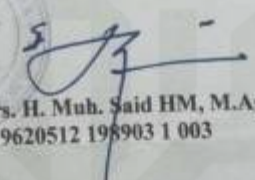
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Syafdoni Syarif  
 NIM. : 11770513736  
 Jurusan : Administrasi Negara  
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengolahan dan Administrasi & Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V (persero) SEL. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Riau"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Surat Izin Riset.





© Hak cipta milik 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.



Keadaan Lingkungan Kerja Bidang Pengolahan dan Administrasi & Umum PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei. Galuh Kec. Tapung



Suasana Lapangan Bidang Pengolahan

State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau



Hak Cipta milik UIN Suska Riau

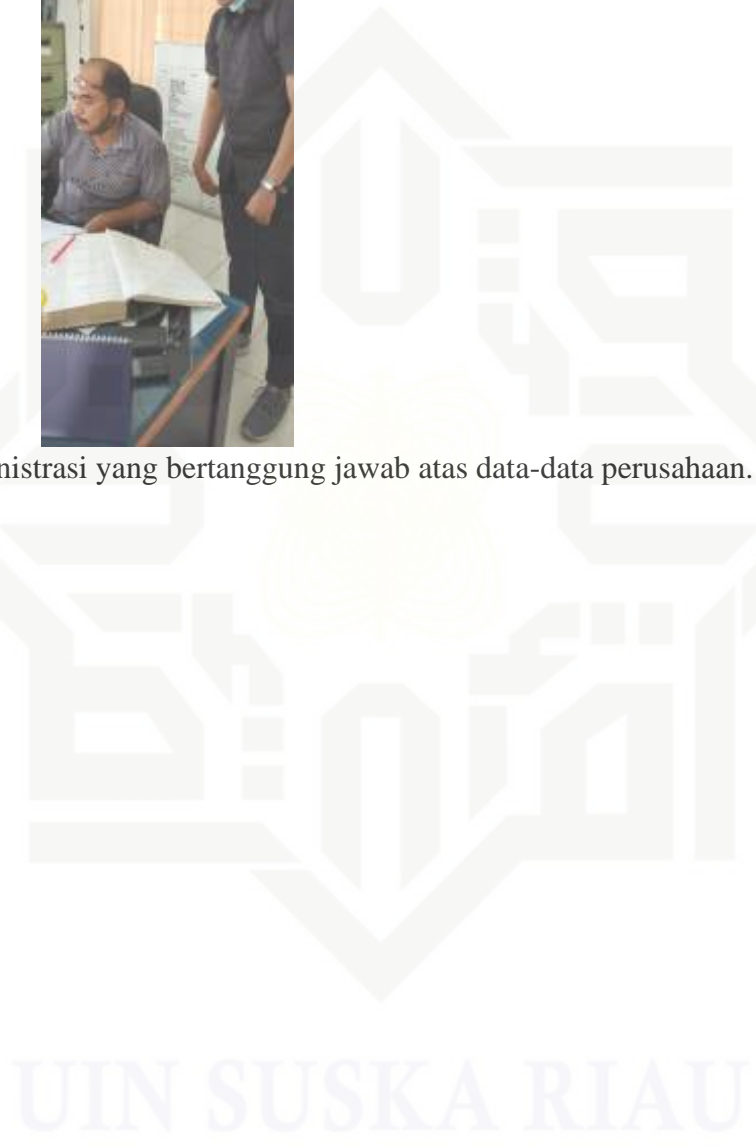
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Bpk. Cahyo selaku pegawai administrasi yang bertanggung jawab atas data-data perusahaan.



## BIOGRAFI PENULIS

**SYAFDONI SYARIF**, Lahir pada tanggal 14 Desember 1998 di Kota Pekanbaru. Penulis merupakan anak ketiga dari lima bersaudara dan dari pasangan Bapak Alm. Syaiful dan Ibu Serican. Penulis mempunyai Abang, Kakak dan Adik yang bernama Yefri Al-Sabah, Suriati, Muhammad Iqbal Syarif Caniago dan Muhammad Maulana Syarif Caniago. Pendidikan yang pernah ditempuh penulis dimulai dari Sekolah Dasar (SD) di SDN 011/68 Sukajadi pada tahun 2005-2011, setelah itu melanjutkan pendidikan tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP N 17 Sukajadi pada tahun 2011-2014. Kemudian melanjutkan pendidikan pada tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMK N 1 Pekanbaru pada tahun 2014-2017. Setelah itu pada tahun 2017, penulis mendaftarkan diri sebagai Mahasiswi pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, melalui jalur Tes Mandiri dan menyelesaikan tugas akhir pada tahun 2021. Dalam masa perkuliahan, pada tahun 2020 penulis telah melaksanakan PKL di Kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Riau selama 45 hari. Penulis juga melaksanakan kegiatan KKN di Desa Tarai Bangun Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar selama 45 hari. Terakhir, penulis juga telah melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Galuh Kec. Tapung dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengolahan Dan Administrasi & Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei. Galuh Kec. Tapung Kab. Kampar Provinsi Riau .”.

Email: [syafdonis@gmail.com](mailto:syafdonis@gmail.com)