



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SKRIPSI**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
PT. TUNGGAL MITRA PLANTATION KECAMATAN PUJUD
KABUPATEN ROKAN HILIR**

Diajukan untuk memenuhi serta melengkapi syarat-syarat mencapai gelar sarjana strata (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh:

SITI NURJANAH
11870123708

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2022**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SITI NURJANAH
 NIM : 11870123708
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. TUNGGAL MITRA PLANTATION KECAMATAN PUJUD KABUPATEN ROKAN HILIR
 TANGGAL UJIAN : 20 DESEMBER 2022

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING

Dr. Mulya Sosiady SE, MM. Ak
 NIP. 19761217 200901 1 1 014

MENGETAHUI:

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

KETUA PRODI
S1 MANAJEMEN



Dr. HJ. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau keperluan resmi yang sah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : SITI NURJANAH
NIM : 11870123708
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.
Tanggal Ujian : 20 Desember 2022

Tim Penguji

Ketua
Dr. Trian Zulhadi, SE, M. Ec

Sekretaris
Fatimah Zuhra, S.Si, M. Stat

Penguji I
Dr. Muhammad April, SH, M. Hum

Penguji II
Tasriani, M, Ag

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Siti Nurjanah
NIM : 11870123708
Tempat/Tgl.Lahir : Pujud, 29 September 2000
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 10 Januari 2023

Yang membuat pernyataan



Siti Nurjanah

NIM : 11870123708

ABSTRAK

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. TUNGGAL MITRA KECAMATAN PUJUD KABUPATEN ROKAN HILIR

Oleh :

SITI NURJANAH
NIM: 11870123108

Penelitian ini dilakukan pada bagian produksi di PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Roakan Hilir sebanyak 44 orang karyawan. Metode penentu sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data kuantitatif, data primer, dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda menunjukkan nilai $Y = 4,335 + 0,380X_1 + 0,486X_2$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Secara simultan Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Besar pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,535. Hal ini menunjukkan bahwa 53,5% kinerja karyawan bagian produksi di pengaruhi oleh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 0,465 atau 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan *Alhamdulillahirabbil'alamin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat melewati masa perkuliahan dari awal sampai akhir. *Allahumma sholli'ala sayyidina Muhammad wa'ala ali sayyidina Muhammad*, yang tidak lupa penulis haturkan juga untuk Rasul Allah, Nabi Muhammad SAW. Dengan kekuatan dan kecukupan yang Allah SWT berikan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir”**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada seluruh keluarga besar khususnya kedua orang tua saya, Ayahanda Parman dan Ibunda Asnah. Terimakasih yang tak terhingga untuk segala do'a yang tidak pernah berhenti dan kasih sayang yang selalu membangkitkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- harapan penulis. Semoga ayah dan ibu selalu bahagia dan berada dalam lindungan serta naungan Allah SWT. Untuk Adekku Siti Fadillah, Adekku Ruzain Aksa. Terimakasih telah memberikan dukungan, bantuan, dan hiburan yang luar biasa kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor UIN Suska Riau yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
 3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
 4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
 5. Bapak Dr. Mulya Sosiady, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan dan saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
 6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim khususnya Jurusan Manajemen S1. Terimakasih atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan.
 7. Terima kasih Kepala Bagian Produksi, Kasie Bagian Produksi yaitu Bapak Tawang Purna Wulan, Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
 8. Sahabat seperjuangan dalam meraih gelar SE, Khaira Nisa, Nonny Safitri, Wisda Nasution, dan Rahmi Farkhanah yang selalu memberikan support yang tak terhingga.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kepada Pak Parid, Pak Tawang Purna, Pak Demson Nenggolan, Pak Maridi, dan Seluruh Karyawan Bagian Produksi. Terimakasih untuk bantuan dan dukungannya.
10. Romi Rianda Azmy Sitompul yang selalu menemani penulis, memberi semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Buat seluruh teman seperjuangan Manajemen S1 Angkatan 18, Kelas Manajemen D'Squad, Kelas MSDM B, Kepada Tiaminah Harahap, Rika Oktaviani, Kak Isma, Rani Lubis, Dan Dimas Yudhistira. Terimakasih atas kritik, dan saran sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Semoga kebaikan dan keikhlasan yang telah diberikan untuk penulis akan mendapat balasan pahala dari Allah SWT dalam bentuk yang jauh lebih baik lagi dari yang mereka berikan kepada penulis. Aamiin Ya Rabbal' alamin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 13 November 2022

Penulis

SITI NURJANAH
NIM. 11870123108

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Kinerja Karyawan	13
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.2.2 Metode Penilaian Kinerja Karyawan	13
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.2.4 Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan	15
2.2.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2.3 Pengalaman Kerja	16
2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja	16
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	17
2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja	18
2.3.4 Pengukuran Pengalaman Kerja	19
2.4 Lingkungan Kerja	20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.4.2	Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.4.3	Indikator Lingkungan Kerja	22
2.5	Pengaruh Antar Variabel.....	23
2.5.1	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.5.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.5.3	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.6	Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti	25
2.6.1	Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan	25
2.6.2	Pengalaman dalam Islam	26
2.6.3	Lingkungan Kerja dalam Islam	27
2.7	Penelitian Terdahulu	28
2.8	Kerangka Pemikiran.....	32
2.9	Konsep Operasional Variabel	33
2.10	Hipotesis.....	35
2.10.1	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.10.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.10.3	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	38
3.2	Jenis dan Sumber Data	38
3.3	Populasi dan Sampel.....	39
3.4	Teknik Pengumpulan Data	40
3.5	Skala Pengukuran Data.....	41
3.6	Metode Analisis Data	41



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7 Uji Kualitas Data	42
3.8 Uji Asumsi Klasik	44
3.9 Analisis Linier Berganda	46
3.10 Uji Hipotesis	47

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	49
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	51
4.3 Struktur Organisasi	52
4.4 Uraian Tugas Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir	53

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden.....	57
5.2 Deskripsi Variabel	59
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	64
5.4 Uji Asumsi Klasik	67
5.5 Analisis Data.....	71
5.6 Uji Hipotesis	73
5.7 Pembahasan	76

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	81
6.2 Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Bagian Produksi dan Target Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.....	3
Tabel 1.2	Masa Kerja Karyawan Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Pada Tahun 2021 ..	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional	31
Tabel 3.1	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	42
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	58
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Pengalaman Kerja.....	60
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Lingkungan Kerja.....	62
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 5.8	Uji Validitas Angket.....	66
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 5.10	Uji Multikolinieritas	69
Tabel 5.11	Uji Autokorelasi	71
Tabel 5.12	Analisis Regresi Linier Berganda	72
Tabel 5.13	Uji Hipotesis Parsial.....	73
Tabel 5.14	Uji Simultan F Hitung	75
Tabel 5.16	Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Hasil Pra Survey Penelitian	5
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir	52
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram Dependent Variabel Kinerja.....	68
Gambar 5.2	Uji Normalitas P-P Plots.....	68
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas	70

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berkinerja baik harus dilakukan oleh setiap karyawan yang merupakan bentuk pelaksanaan dan pencapaian dari setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dianggap dapat menyelesaikan segala beban kerja yang diberikan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) didalam perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Manusia merupakan suatu penggerak setiap proses pekerjaan yang ada di dalam perusahaan, dan betapa canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia, Maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan hal itu banyak perusahaan berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar para karyawan dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan baik secara maksimal.

Perusahaan dan karyawan adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan merupakan asset penting dari sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak untuk dapat terus menjalankan aktivitas pekerjaannya. Kemampuan ataupun kecakapan sumber daya manusia harus diperhatikan, karena sebagai aparatur negara seorang karyawan dituntut untuk

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



mempunyai kecakapan, kemampuan dan sikap yang baik agar dapat mencerminkan masa depan yang baik bagi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2013:260) “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Untuk melihat perkembangan suatu perusahaan dapat dilakukan dengan penilaian kinerja karyawan, yang menjadi sasaran dari penilaian kinerja tersebut adalah kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Laporan adalah bentuk aktivitas pengawasan dalam organisasi, jika pengawasan yang dilakukan atasan untuk mengetahui hasil kerja bawahan maka pelaporan adalah bukti dari kegiatan tersebut. PT. Tunggal Mitra Plantation adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan industri khususnya pada perkebunan kelapa sawit. Dan perusahaan yang memproduksi minyak kelapa sawit atau Crude Palm Oil (CPO) DAN Plam Kernel (PK). Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan pada karyawan bagian produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation pada bagian produksi merupakan yang mengatur jalannya proses pekerjaan yang berhubungan dengan produksi yang maksimal tentunya dibutuhkan adanya jabatan struktur manajemen internal bagian produksi. Adapun jumlah bagian produksi dapat dilihat pada tabel 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tabel 1.1: Jumlah Karyawan Produksi dan Target Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir tahun 2017-2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Presentase (%)
1	2017	24	254.780	226.640	88,95%
2	2018	24	213.539	228.695	107,09%
3	2019	31	244.015	237.777	97,44%
4	2020	33	215.596	170.887	79,26%
5	2021	44	228.510	173.232	75,80%

Sumber : PT. Tunggal Mitra Plantation

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa bahwa realisasi pendapatan dilihat dari hasil persentase mengalami penurunan dikarenakan adanya tidak bisa mencapai target dan memenuhi permintaan atau keinginan yang telah ditetapkan maka akan berpengaruh pada tingkat tingginya tekanan yang dialami karyawan yang berdampak pada penambahan jam kerja pada karyawan. Hal ini ditunjukkan karyawan merasa selalu dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan lingkungan kerja juga kurang kondusif dan adanya tekanan pada saat menyelesaikan pekerjaannya sesuai tidak mencapai target yang diinginkan.

Pengalaman kerja karyawan sangat perlu dalam melaksanakan pekerjaan guna meningkat kinerja karyawan tersebut dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan target yang ditentukan. Pengalaman kerja dilihat dari masa kerja yang pernah dilewati oleh karyawan karyawan tersebut. Berikut adalah rekapitan masa kerja karyawan di PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Tabel 1.2 : Masa Kerja Karyawan Pada PT. Tunggal Mtra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir Pada Tahun 2021

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	5-10 Tahun	6	13,6
2	11-19 Tahun	11	25
3	20-25 Tahun	20	45,5
4	>25 Tahun	7	15,9
	Total	44	100

Sumber : PT. Tunggal Mitra Plantation

Tabel 1.2 Menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Tunggal Mitra Plantation bekerja selama 20-25 tahun dengan presentase 45,5%. Sementara karyawan yang bekerja selama >25 tahun sebesar 15,9%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Tunggal Mitra Plantation masih minimnya pengalaman kerja yang didapatkan karyawan dikarenakan kurangnya pengetahuan karyawan terhadap cara kerja karyawan pada bagian produksi serta kurangnya pemahaman dalam menggunakan peralatan kerja untuk mencapai target perusahaan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menurut **Sedarmayanti (2013:12)** adalah menyatakan saat bekerja karyawan mengharapkan bahwa lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun nonfisik. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan nonfisik antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada hasil kinerja yang baik dari karyawan.

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

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan dengan Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation yaitu Bapak Damat Ritonga diketahui dengan kondisi yang terjadi mengenai lingkungan kerja pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir pada pra survey berikut ini :

Gambar 1.1
Hasil Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir



Sumber : PT. Tunggal Mitra Plantation



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pada gambar 1.1 Hasil pra survey di atas dapat dilihat fenomena yang terjadi pada PT. Tunggal Mitra Plantation menunjukkan bahwa terdapat kondisi lingkungan kerja fisik yaitu pada ruang kerja bagian produksi yang besar terdapat beberapa lampu yang sudah mati menyebabkan pencahayaan menjadi kurang terang, terdapat beberapa mesin yang sudah rusak dan tidak bisa digunakan sehingga mengakibatkan terganggunya operasi kerja, dan kurangnya karyawan dalam memakai seragam yang seharusnya digunakan dalam pengoperasian kerja yang seharusnya menggunakan helm, sarung tangan, sepatu both, pakaian PDH (Pakaian Dinas Harian). Adapun lingkungan kerja nonfisik yaitu hubungan kerja antara karyawan sudah baik, tetapi tetapi sesama karyawan mengalami persaingan yang menyebabkan kecemburuan sosial bagi karyawan.

Dari latar belakang dan fenomena yang ada, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir?

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



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

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir?

3. Apakah Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tunggal Mitra Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi PT. Tunggal Mitra Plantation terutama sebagai bahan pedoman, strategi dan informasi yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sateh Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

berharga bagi instansi dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan aspek sumber daya manusia lebih baik lagi, dan menjadi masukkan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Untuk dapat memberikan solusi yang telah memberikan pengalaman dan keterampilan berharga dalam pemecahan suatu masalah nyata secara ilmiah yang didukung dengan teori sehingga dapat memberikan pola pikir yang terstruktur dalam memecahkan suatu permasalahan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi pembaca dan pihak lain yang digunakan sebagai rujukan atau untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Rencana Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi tulisan, maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi ke dalam 6 (enam) bab yang terdiri atas :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini merupakan uraian landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis serta deviasi variabel penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan deskripsi objek penelitian, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan wewenang dalam organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas analisis data dan pengembangan SDM dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan, saran-saran serta daftar pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut **Agustian (2016:16)** mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam sebuah organisasi berguna untuk meningkatkan kinerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2012:7) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implemetasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer dalam mencapai tujuan.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sedarmayanti (2013:1)** fungsi Manajemen SDM sebagai fungsi manajerial merupakan tugas dalam mengelola SDM secara efektif dan efisien agar diperoleh hasil yang memuaskan.

Adapun fungsi Manajemen SDM, yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan bagian terpenting dalam perusahaan karena perencanaan berarti awal penentuan program untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu dimulai dari menyusun visi dan misi perusahaan



serta mengatur karyawan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Tugas dari perencanaan yaitu membuat target, membuat rencana kegiatan yang dibutuhkan untuk pencapaian target, mengatur urutan pelaksanaan, menyusun anggaran biaya, dan membuat Standar Operasional Pelayanan (SOP) mengenai pelaksanaan pekerjaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian yaitu membagi kegiatan besar menjadi kegiatan kecil dengan cara membagi setiap tugas agar bisa dikerjakan dengan mudah dan cepat. Untuk meraih tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, fungsi organisasi harus jelas pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan untuk melakukan pekerjaan karyawan masing-masing. Pembagian tugas dimaksud tergambar dalam struktur organisasi dengan uraian tugas masing-masing.

3. Penggerak (*Actuating*)

Dalam melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien yang telah direncanakan, tidak mungkin penggerak dilakukan oleh manajer itu sendiri. Maka dari itu, diperlukan adanya penggerak (*actuating*) dari manajer dengan cara mendelegasikan kepada bawahan yang diberikan tanggung jawab atau wewenang menurut job dan bidang tugas masing-masing.

4. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah mengatur kegiatan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai yang telah direncanakan, disamping

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



itu pengawasan berfungsi untuk mengendalikan dan mencari jalan keluar sebuah permasalahan apabila dalam pelaksanaan kegiatan terjadi hambatan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang di dalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum yang berlaku dan tidak bertentangan dengan etika dan moral.

Poltak (2016:480) Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Mulyadi (2015:63) Kinerja mengatakan bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *jobperformance* atau *actualperformance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang).

2.2.2 Metode Penelitian Kinerja

Metode penilaian kerja karyawan dapat dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja di masa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan pengaruh kepada perbaikan prestasi. Penilaian kinerja atau prestasi kerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas kekurangan-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya. **Veithzal Rivai (2011:563)** mengemukakan teknik-teknik penilaian kinerja meliputi :

1. Skala peringkat (Ranting Scale)
2. Daftar pertanyaan
3. Metode catatan prestasi
4. Metode dengan pilihan terarah (Force Choice Methode)
5. Metode peristiwa kiritis (Critical Incident Methode)
6. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku

2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir dalam Ma’ruf (2020:102)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan berdampak pada peningkatan kinerja yang baik.

2. Pengetahuan

Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan secara baik akan memudahkan mereka dalam melakukan pekerjaannya, bagitupula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan karyawan mengerjakan pekerjaan secara benar dan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Kepribadian

Yaitu setiap kepribadian atau karakter yang dimiliki antara karyawan satu dengan yang lainnya itu berbeda, hal ini tentu akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

5. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana yang ada disekitar karyawan dalam melaksanakan tugas seperti hubungan antar karyawan dan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan.

2.2.4 Kriteria – Kriteria Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:85) Kriteria kinerja adalah dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Ada tiga jenis kriteria kinerja yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat memuaskan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM menyenangkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.2.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang dapat dijelaskan oleh **Afandi (2018:89)** yaitu :

1. Kuantitas hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan total hasil kerja dimana hasil tersebut bisa dinyatakan dalam ukuran angka.
2. Kualitas hasil kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran mengenai mutu dan keberhasilan kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas adalah bagaimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cara yang efisien dan menghemat biaya.

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2016:75)** Pengalaman kerja merupakan seseorang dikatakan berpengalaman mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan tersebut, pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan produk. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalankan pekerjaannya. Pengalaman merupakan faktor utama dalam pengembangan seseorang dalam berarti bahwa jika dan kemampuan



seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah melaksanakan keadaan yang sebenarnya.

Kaswan (2012 : 121). Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, “Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagai berikut)”. Pengalaman kerja sebagai indikator kemampuan dan sikap kerja yang baik untuk membangun hubungan kerjasama yang baik dalam bekerja.

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan macam-macam pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena semakin tinggi pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil lah seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola pikir dan sikapnya dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Beberapa faktor menurut **Handoko (2011 : 212)**, yaitu:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan–kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek–aspek teknik pekerjaan.

2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2016:56)** Indikator pegalaman kerja yang juga menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yaitu:

1. Lamanya waktu/masa kerja

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

2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan Kurangnya Keterampilan yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan biasanya merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau 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.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

2.3.4 Pengukuran Pengalaman Kerja

Menurut pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut **Asri dalam Ismanto (2015:25)** :

1. Gerakkanya mantap dan lancar tanpa ada keraguan
2. Geraknya berirama, tercipta kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan, lebih cepat merespon permasalahan yang ada.

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Bekerja dengan tenang. Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri tinggi memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Afandi (2018:66)** adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut **Sedarmayanti dalam Lestary (2017:96)** Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang di dalamnya terdapat sejumlah kelompok dan beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Afandi (2016:52)** Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri:

a. Rencana ruang kerja.

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan 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.

- b. Rancangan pekerjaan.

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- c. Kondisi lingkungan kerja.

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

- d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy

Visual privacy sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

- a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

- b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi 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.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:71) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pencahayaan, seperti lampu penerangan tempat kerja, jendela empat kerja.
2. Warna, seperti tata warna dan dekorasi
3. Suara, seperti bunyi musik, bunyi mesin pabrik dan bengkel
4. Udara, seperti suhu udara dan kelembapan udara.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang kinerja yang optimal. Hal ini akan barbanding terbalik jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai kinerja yang optimal akan sulit. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diorganisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut **Marwansyah (2014)**, Pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga organisasi akan lebih mudah smencapai tujuannya, karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja

Menurut **Afandi (2018:65)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan berupa fasilitas kerja yang mendukung dalam melaksanakan proses kerja yang dibebankan kepada karyawan guna memperoleh hasil yang maksimal dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kondusif dan memberikan rasa aman m lingkungan kerja yang emungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Karena jika karyawan menyenangi lingkungan

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

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



kerja tempat dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah dan nyaman dalam bekerja sehingga waktu kerja yang dipergunakan lebih efektif. Hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.5.3 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut **Marwansyah (2014:9)**, Pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya, karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidang masing-masing.

Menurut **Afandi (2018 :65)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan berupa fasilitas kerja yang mendukung dalam melaksanakan proses kerja yang dibebankan kepada karyawan guna memperoleh hasil yang maksimal dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja dalam melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel yang Diteliti

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Islam memiliki pokok yang menjadi prinsip bagi keberhasilan kerja itu sendiri dengan enam landasan sebagai metodologi kerja (Najmudin; 2011; 2013) yaitu :

1. Niat ikhlas, menurut Islam aktifitas seseorang dinilai menurut niatnya.
2. Tha'at setai perusahaan pasti memiliki cita-cita yang harus dicapai dan menjadi target perusahaan.
3. Tertib, Sikap bolos, menyimpang jam kerja yang telah ditetapkan atau membuang waktunya untuk keperluan lain.
4. Istitha'ah, seorang pemimpin harus memiliki catatan tentang istitha'ah atau kemampuan, dan keilmuan orang yang sudah diserahkan tugas.
5. Qonaah adalah keahlian menggunakan alat yang diberikan kepadanya.
6. Jama'ah metodologi kerja islam yang tidak pernah hilang adalah bekerja secara jama'ah.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Dimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an Surah Al-Ahqaaf ayat 19 sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾



Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (Q.S. Al-Ahqaaf:19)

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

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam ekonomi Islam merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Konsep ini telah jauh dikenal dalam Islam seperti yang tercantum dalam Q.S At-Taubah ayat 105, Allah SWT. berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Taubah ayat 105).

Maksud dalam ayat tersebut adalah Allah SWT meyeruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan dengan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri menuju kemampuan. Suatu berkinerja yang baik dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang melaikkan melalui usaha dan kerja

keras yang dibarengin idealisme optimum yang tinggi. Jika kita berusaha dengan baik dan diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah SWT maka hal itu ibadah dan perbuatan yang berpahala.

2.6.3 Pandangan Islam tentang Lingkungan Kerja

Dalam Islam bekerja dipandang bukan hanya untuk mencapai tujuan saja, tetapi sebagai sarana untuk berkembang pertumbuhan pribadi dan hubungan yang ada disekitar. Sikap Nabi Muhammad SAW yang sangat penyayang kepada orang lain menjadi sebuah keberhasilan bagi beliau dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surat Ali-Imran ayat 159 :

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

Artinya : *Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal". (Q.s Al-Imran [3] : 159.*

Ayat ini menjelaskan Allah SWT melarang untuk merusak lingkungan yang ada di bumi dengan melampaui batas-batas Allah. Sesungguhnya Allah tidak meridhai orang yang merusak dengan perbuatan buruk mereka tersebut. Dan berbuatlah baik kepada sesama sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu dengan mengakaruniakan nikmatnya.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

NO	Penulis	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil
1	Nurdin Latif , azhary Ismail, Nurmega, dan Andi Irwan (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros	1. Tempat Penelitian 2. Variabel X1	1. Variabel X2 2. Variabel Y	Dapat disimpulkan hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
2	Ahmad Maulana Irfanudin (2021)	Pengaruh Lingkungan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MORILLO INTERNASIONAL INDONESIA JAKARTA	1. Tempat Penelitian 2. Populasi dan Sampel	1. Variabel X1 2. Variabel X2 3. Variabel Y	Berdasarkan penelitian tersebut bahwa Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan
3	Hendrian Yonata dan	Pengaruh Lingkungan	1. Tempat Penelitian	1. Variabel X2	Dari hasil penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Sugandha (2020)	Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trunojoyo Sumber Listrindo	2. Variabel X1	2. Variabel Y	yang telah dilakukan, terbukti bahwa Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trunojoyo Sumber Listrindo
4	Tedi Pitri SIP MM (2020) Jurnal Ekomedia Vol. 09 Tahun 2020	Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RIA BUSANA	1. Tempat Penelitian 2. Variabel X2	1. Variabel X1 2. Variabel Y	Dapat disimpulkan hasil penelitian ini bahwa pengetahuan dan pengalaman secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan..
5	Febrio Lengkong (2019) Jurnal Ekonomi, Manajemen	Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan	1. Tempat Penelitian 2. Populasi dan Sampel	1. Variabel X1 2. Variabel X2 3. Variabel Y	Dapat disimpulkan hasil penelitian ini bahwa keterampilan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	, Bisnis dan Akuntansi	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa			an, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
6	Burhanuddin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	1. Variabel X1 2. Tempat Penelitian	1. Variabel X2 2. Variabel Y	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Rumah Sakit Islam
7	Lyta Lestary Dan	Pengaruh Lingkungan Kerja	1. Variabel X1 2. Populasi	1. Variabel X2 2. Variabel	Dari hasil penelitian yang telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8	Harmon (2017) Jurnal Riset Bisnis dan Investasi	Terhadap Kinerja Karyawan.	dan Sampel	Y	dilakukan, terbukti bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9	Azrul Anhar Samosir (2017)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Variabel X2 2. Populasi dan sampel	1. Variabel X1 2. Variabel Y	Pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado
9	Beverly M. O Pua (2017)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JAKARTA	1. Variabel X2 2. Tempat Penelitian	1. Variabel X1 2. Variabel X2	Hasil dari penelitian ini adalah pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Riscy S. Ratulangi	Pengaruh Pengalaman	1. Tempat Penelitian	1. Variabel X1	Pengalaman kerja,

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

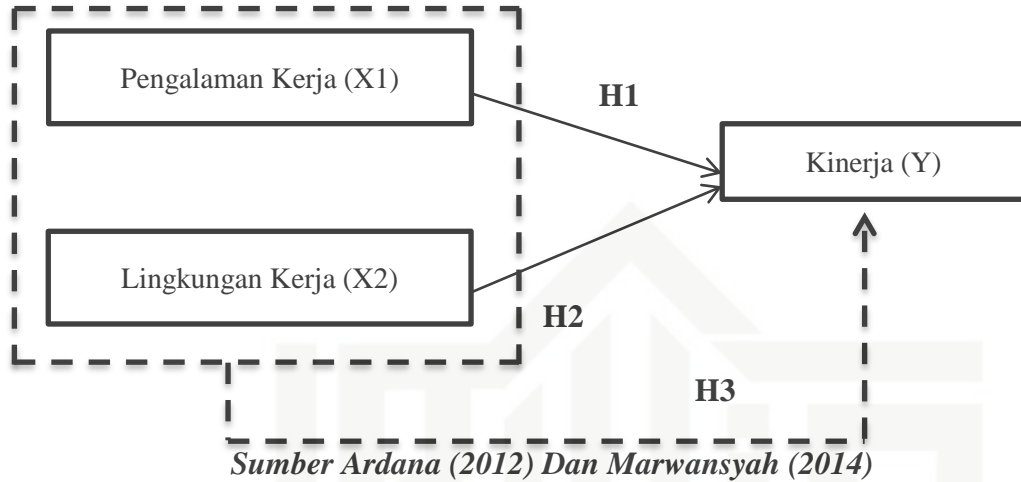
(2016) Jurnal EMBA Vol.4 Tahun 2016	Kerja, Kompetensi dan Motivasi Tehadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado	2. Variabel X2 3. Populasi dan sampel	2. Variabel Y	kompetens i dan motivasi berpengar uh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado.
---	--	--	------------------	--

2.8 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti sebagai berikut :



1. Variabel Bebas (Independen)
 - Pengalaman Kerja (X1)
 - Lingkungan Kerja (X2)
2. Variabel Terikat (Dependen)
 - Kinerja Karyawan (Y)

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



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

Keterangan :

-  : Hubungan secara parsial
-  : Hubungan secara simultan

2.9 Konsep Operasional Variabel

Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang didalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum yang berlaku dan tidak	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Afandi (2018:89)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
	bertentangan dengan etika dan moral. Afandi (2018:83)		
Pengalaman Kerja (X1)	Pengalaman kerja (X1) merupakan seseorang dikatakan berpengalaman mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan produk. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalankan pekerjaannya. Pengalaman merupakan faktor utama dalam pengembangan seseorang dalam berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah melaksanakan keadaan yang sebenarnya. Sedarmayanti (2016:75)	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan Sedarmayanti (2016:56)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X2) adalah sesuatu yang ada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Suara 4. Udara Afandi (2018:71)	Likert

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
	keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Afandi (2018:66)		

2.10 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2013:16)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (faktual).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

2.10.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Sugiyono (2014:93)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

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



Hal ini sesuai dengan hasil penelitian **Panambunan, dkk (2017)** bahwa ada pengaruh signifikan Secara Parsial pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. **Senda (2018:2)** menyatakan bahwa ada hubungan pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

H1 : Diduga Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

2.10.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Afandi (2018 : 65)** mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja, mengatakan bahwa ada hubungan yang erat diantara keduanya, yaitu: Lingkungan kerja yang kondusif dan memadai seperti memberikan rasa aman dan nyaman di dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat bekerja optimal yang akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

2.10.3 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Ahmad Nur Rofi (2012:1-21)** pengalaman kerja berpengaruh terhadap kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada



suatu perusahaan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil di dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

H3 : Diduga Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Dan yang menjadi objek penelitian yaitu Kasie Bagian Produksi, Kepala Bagian Produksi, dan Karyawan Bagian Produksi pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu bulan Februari 2022 sampai selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Kuantitatif

Menurut **Silaen (2018:140)** mengatakan data kuantitatif merupakan data yang dinyatakan berbentuk angka dan dapat dianalisis secara statistic maupun hitungan secara matematik. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka angka yang diperoleh dari PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

3.2.2 Data Primer

Menurut **Silaen (2018:143)** Data primer merupakan data yang didapatkan dan dikumpulkan oleh penelti dari sumber data secara langsung. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada Ketua Bagian Produksi dan Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.2.3 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2013:137)** Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui bagian karyawan bagian produksi dan data ini berupa jumlah karyawan dan kondisi di perusahaan.

3.3 Sampel dan Populasi

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2014: 122) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 44 orang pada tahun 2021.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability yaitu sampel jenuh atau disebut juga dengan total sampling. Menurut **(Sugiyono 2014:122)** sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir yaitu 44 orang karyawan.

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3.4 Teknik Pengumpulan Data

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

3.4.1 Wawancara

Menurut **Yusuf (2017:372)** Wawancara merupakan teknik pengumpulan data melalui proses interaksi antara pewawancara (interviewee) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (interviewer) melalui komunikasi langsung untuk mendapatkan informasi. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada Ketua Bagian Produksi dan Karyawan Bagian Produksi PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

3.4.2 Angket (Kuisisioner)

Menurut **Syahrum dan Salim (2014:135)** Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi atau data dari sumber data atau responden.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.4.3 Dokumentasi

Menurut **Sugiyono (2018:476)** dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

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

3.5 Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2013:93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau fenomena sosial. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya :

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

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami dan di interpretasikan. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil pendekatan survei penelitian dari penelitian lapangan dan kepustakaan. Adapun masing-masing metode untuk menganalisis variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini antara lain:

3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:147) berpendapat bahwa metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

Tabel 3.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Klarifikasi	Kategori	Interval
STS	Sangat Tidak Setuju/S.T Memuaskan	0% - 20%
TS	Tidak Setuju/ T. Memuaskan	21% - 40%
N	Netral/Cukup	41% - 60%
S	Setuju/Memuaskan	61% - 80%
SS	Sangat Setuju/S. Memuaskan	81% - 100%

Sumber : Sugiyono (2016:149)

3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2013:8)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 25 *for windows*.

3.7 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

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



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

Validitas instrumen (kuesioner) dapat di kelompokkan menjadi beberapa tipe pokok, antara lain validitas isi, validitas yang berhubungan dengan kriteria, dan validitas konstrak (susunan), yang di tetapkan menurut analisis rasional terhadap isi tes atau angket yang penilaiannya di dasarkan pada pertimbangan subjektif individual dengan mempertimbangkan baik teori maupun instrumen pengukur itu sendiri. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2014 : 61). Bila r hitung r tabel, maka instrumen dinyatakan valid dan juga sebaliknya, bila r hitung r tabel maka di nyatakan tidak valid dengan taraf nyata 5% ($= 0.05$).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Syahrum dan Salim (2014:134)** uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari reliabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dilakukan *one shoot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas

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.



dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka sudah mencerminkan *reliable*.

3.8 Uji Asumsi Klasik

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

Uji asumsi klasik ini meliputi:

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Jika tidak mengikuti pola sebaran distribusi normal, maka akan diperoleh taksiran yang bias. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansinya lebih besar dari 0.05. dan jika lebih kecil dari 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. Uji normalitas distribusi data dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov – Smirnov. Uji Kolmogorov – Smirnov berdasar pada kriteria adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka dinyatakan data berdistribusi normal.
2. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka dinyatakan data berdistribusi tidak normal.

3.8.2 Uji Multikolineritas

Tujuan uji multikolineritas untuk menguji apakah pada model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka



dinamakan terdapat masalah multikolinearitas (Multikol). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, (**Ghozali, 2012**). Pedoman suatu model Regresi yang bebas multikol adalah :

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

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas itu berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (**Suliyanto, 2011**).

Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai Predicted Standardized sedangkan sumbu vertical menggambarkan Residual Studentized. Jika Scatterplot membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika Scatterplot menyebar secara acak maka menunjukkan tidak terjadinya masalah. Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



3.8.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan korelasi pada tempat yang berdekatan datanya yaitu cross sectional. Autokorelasi merupakan korelasi time series (lebih menekankan pada dua data penelitian berupa data rentetan waktu). Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson) dengan kriteria pengambilan jika D-W sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna sebagai rule of thumb (aturan ringkas), jika nilai D-W diantara 1.5 – 2,5 maka tidak mengalami gejala autokorelasi (Ghazali, 2012) dalam (Muchlis, 2015).

3.9 Analisis Linier Berganda

Menurut **Suliyanto (2011:53)** Analisis linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen).

Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X1 = Pengalaman Kerja
- X2 = Lingkungan Kerja
- e = Error

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

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut **Sugiyono (2013:41)** mengatakan bahwa nilai t hitung pada dasarnya menunjukkan apakah ada pengaruh secara parsial tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Caranya yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table sig. Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ sig, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y secara parsial. Maka H_0 ditolak, H_a diterima.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ sig, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y secara parsial. Maka H_0 diterima, H_a ditolak.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut **Sugiyono (2013:41)** mengatakan bahwa Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ sig, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y secara simultan. Maka H_0 : ditolak, H_a : diterima.
2. Apabila $F (hitung) < F (tabel)$ sig, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y secara simultan. Maka H_0 : diterima, H_a : ditolak.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai nilai ($0 < R^2 < 1$), artinya semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Tunggal Mitra Plantation

Sejarah PT. Tunggal Mitra Plantation merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Agroindustri. Produk yang dihasilkan adalah CPO (Crude Palm Oil) dan KPO (Karnel Palm Oil). Minyak akan dimurnikan pada clarifikasi menjadi CPO, kernel dipecahkan menjadi nut untuk KPO dan ampasnya menjadi bahan bakar mesin boiler.

Dalam mencapai sasaran proses perawatan hingga menghasilkan produk yang berkualitas, penerapan Total Productive Maintenance (TPM) perlu didukung dengan tenaga kerja, fasilitas, organisasi dan program sistem perawatan yang baik. Hal tersebut menjadi alasan penulis mengambil topik Total Productive Maintenance (TPM) dengan mempelajari secara langsung penerapannya di PT Tunggal Mitra Plantation. Pentingnya TPM dalam industri kelapa sawit untuk mengoptimalkan kerja alat dan mesin yang digunakan dalam proses produksi minyak kelapa sawit, memperpanjang umur pakai alat dan mesin, mempermudah dalam pengoperasian alat dan mesin yang digunakan, dan meminimumkan biaya yang dikeluarkan untuk mendapatkan hasil yang maksimum.

Seiring dengan berjalannya waktu dan kebijakan perusahaan pada tahun 2001 dilakukan Take Over dari PT. Salim Indo Plantation ke PT. Minamas Plantation dan semenjak take over tersebut semua kebijakan/keputusan yang menyangkut perusahaan sudah diambil alih oleh PT. Minamas Plantation. PT. Minamas Plantation adalah perusahaan group dengan memiliki cabang atau anak

perusahaan yang tersebar di Indonesia yaitu ada di Aceh, Riau, Jambi, Sumatera selatan, Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan, Kalimantan Barat, Sulawesi Utara, & Sulawesi Selatan.

Untuk meningkatkan daya saing dan kemajuan perusahaan pihak Management dan para penanam modal telah mengambil dan membuat kebijakan, yang mana kebijakan tersebut harus dijalankan secara berkesinambungan atau terus menerus.

Adapun lima pilar strategik kebijakan tersebut :

1. Maksimalkan Produksi.
2. Optimasi menyeluruh dalam efisiensi operasional.
3. Peningkatan produk dan kualitas kerja.
4. Biaya operasional produksi yang rendah.
5. Modal sumber daya manusia yang piawai dan terampil.

Dengan semangat yang tinggi serta dimotori kerja yang keras PT Tunggal Mitra Plantation sampai saat ini masih menunjukkan eksistensinya sebagai pabrik yang sangat di perhitungkan baik di kalangan pabrik internal Minamas Group maupun pabrik yang ada di luar Minamas Group. Pabrik Kelapa Sawit (PKS) merupakan pabrik yang mengolah bahan dasar makanan maka sektor kebersihan dan keindahan sudah menjadi prioritas utama yang akan diperhatikan serta dilaksanakan secara berkesinambungan terus menerus.

Target untuk mencapai OER dan KER dapat tercapai berkat team work SOU-16 yang berkerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi, dan ini semua tak terlepas berkat bimbingan dari Area Controller (AC) Riau Utara dan semua

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik JIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sulhan Sarif 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.



ajaran Management Minamas Group yang yang terus menerus memberi arahan agar PT. Tunggal Mitra Plantation yang dapat dibanggakan dan semakin maju.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi PT. Tunggal Mitra Plantation

Menjadi perusahaan multinasional terkemuka memberikan nilai yang berkelanjutan bagi semua pemangku kepentingan untuk memimpin perusahaan perkebunan global terpadu.

2. Misi PT. Tunggal Mitra Plantation

- a. Kami berkomitmen untuk mengembangkan portofolio memenangkan bisnis berkelanjutan.
- b. Kami berlangganan taat kelola perusahaan yang baik dan nilai-nilai etika yang tinggi.
- c. Kami terus menerus berusaha untuk memberikan imbal hasil keuangan yang unggul melalui keunggulan operasional dan standar kinerja yang tinggi.
- d. Kami menyediakan lingkungan bagi orang-orang kit untuk menyadari potensi bagi mereka.

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.

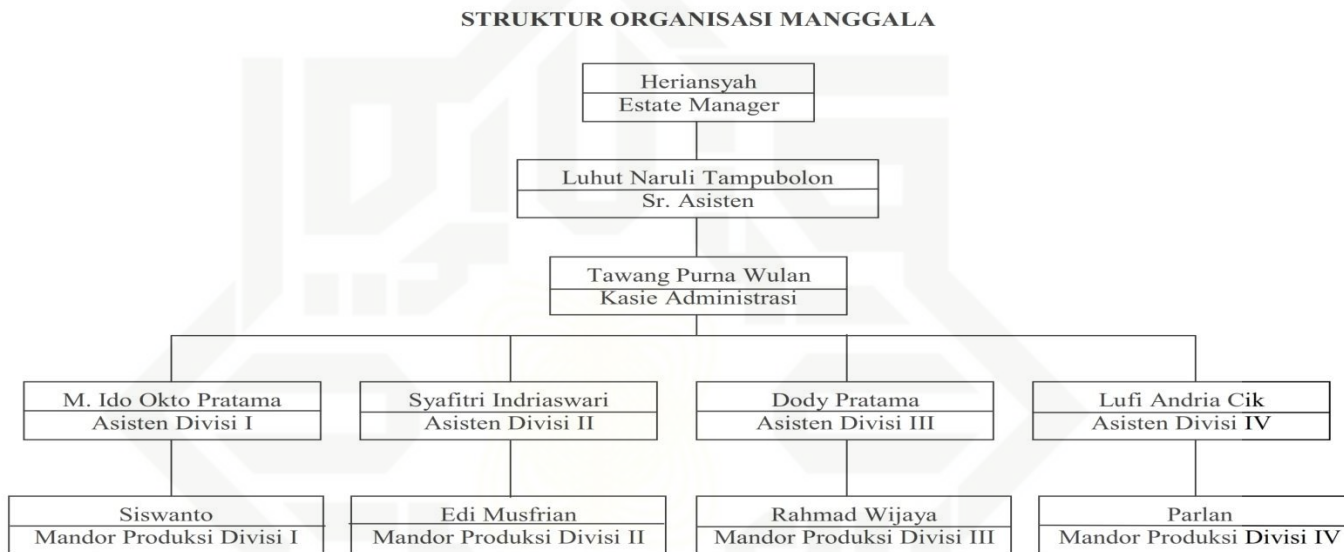
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

4.3 Sturuktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan pembidangan kerja yang mengemban kombinasi tugas-tugas sejenis, diwujudkan menjadi unit-unit kerja sebagai bentuk dasar pekerjaan di dalam perusahaan. Struktur organisasi yang ada di PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir



Sumber: PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4.4 Uraian Tugas PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir

PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir mempunyai unit kerja pada bidang masing-masing, yaitu :

1. Estate Manager

Estate Manager adalah pejabat struktural sebagai pemimpin perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan produksi, logistik, dan distribusi untuk pencapaian target perusahaan.
- b. Merencanakan implementasi strategi dan operasional secara tepat sesuai dengan strategi bisnis perusahaan.
- c. Memonitor prnyusunna rencana kerja harian sesuai rencana tahun dan bulan berlaku.
- d. Memonitor dan menganalisa pencapaian kinerja perusahaan sesuai rencana operasional harian untuk pemenuhan pencapaian target yang telah ditetapkan.
- e. Mengevaluasi kinerja perusahaan serta kapasitas produksi untuk penentuan pencapaian target berikutnya.
- f. Mengatasi dan mengarahkan pemevahana masalah dalam perusahaan untuk meminimasir kesalahan secara efesiensi.
- g. Menjalankan tugas terkait lainnya dalam upaya pencapaian target perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Sekretaris Asisten

Sekretaris asisten merupakan seseorang yang profesional dalam sehari-hari, sehingga dapat fokus pada tugas tingkat tinggi. Tugasnya tergantung pada jabatan yang dipegang oleh atasan. Adapun tugasnya sebagai berikut :

- a. Melakukan atau menyiapkan berkas apapun yang mungkin diperlukan oleh atasan.
- b. Membantu dalam membuat dan mendistribusikan notulen rapat untuk rapat bulanan atau rapat lainnya.
- c. Menjaga semua berkas dan catatan digital proyek yang sedang berlangsung.
- d. Berkerja dalam tim administrasi untuk membuat spreadsheet dan informasi untuk berbagai pertrmuan.
- e. Ruang konferensi untuk presentasi dan rapat para staff dan manager.

3. Asisten Divisi

Asisten Divisi memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Mempersiapkan dan menyusun kebutuhan tenaga kerja bulanan dan harian, meminta kebutuhan barang dan bahan alat, membuat peta kerja program.
- b. Megoptimalkan potensi produksi.
- c. Melakukan pengawasan aktivitas terhadap pekerjaan pemeliharaan rutin (land clearing, nursery) dan proses panen sesuai prosedur dan persyaratan yang telah ditentukan.



- d. Membuat analisa data dengan metode dan alat yang sesuai dan menyampaikannya kepada manager untuk ditinjau dan disetujui.
- e. Mengendalikan penanganan, pemeliharaan dan panen sampai pabrik sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.
- f. Melakukan evaluasi terhadap pencapaian sasaran mutu pada setiap bulannya.

4. Kasie Administrasi

Kasie administrasi adalah mengelola semua kegiatan administrasi dan keuangan dalam lingkungan produksi untuk mendapatkan data yang benar dan akurat sehingga menghasilkan laporan dan informasi yang tepat waktu, relevan dan konsisten sebagai alat pengendalian, pengamanan aset dan sumber daya serta pengambilan keputusan.

- a. Menerapkan sistem dan prosedur Akuntansi yang telah ditetapkan.
- b. Menerapkan sistem proaktif untuk kelancaran admin.
- c. Menyusun laporan bulanan dan laporan keuangan.
- d. Menerapkan sistem file yang benar dan mudah ditelusuri.
- e. Membuat jurnal *Memorial*, Jurnal Koreksi, Rekening Koran antar Kebun atau Pabrik dan *Rekonsiliasi Bank*.
- f. Memeriksa hasil *Print-out computer* atas data pembukuan (*GR, GI, Payroll, Inventory*).

5. Mandor Produksi Divisi

Mandor Produksi adalah mengatur pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur atau jadwal. Menginformasikan kepada unit terkait tentang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pelaksanaan tugas unit produksi. Melakukan penyesuaian jadwal bila terjadi perubahan waktu pelaksanaan pekerjaan di unit lain, dan melakukan pengecekan kesiapan alat, bahan dan tenaga.

Adapun tugas Mandor Produksi Divisi adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan pencatatan harian terhadap total buah yang masuk dan diolah estimasi sisa buah diolah, untuk selanjutnya dibuat laporan produksi kekantor perwakilan atau kantor pusat.
- b. Mencari hasil pemeriksaan produksi untuk dilaporkan ke asisten perdivisi.
- c. Melakukan sounding atas minyak dan inti sawit setiap pagi hari.
- d. Mencatat hasil pemeriksaan produksi (*sounding*) dalam buku *register* produksi harian dan dilaporkan ke asisten *proccesing*.
- e. Mencatat total buah masuk atau diolah setiap hari dan mengestimasi sisa buah yang diolah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. Secara Parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir . Hal tersebut diketahui dengan nilai t_{hitung} (3,919) > t_{tabel} 2,01954 dan nilai signifikan (0,000) < 0,05. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Secara parsial lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Hal tersebut diketahui dengan nilai t_{hitung} (3,626) > t_{tabel} 2,01954 dan nilai signifikan (0,001) < 0,05. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
3. Secara Simultan Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Hal tersebut diketahui dengan nilai F_{hitung} (23,597) > F_{tabel} (3,23) dengan signifikansi (0,000) < (0,05). Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
4. Pengaruh secara keseluruhan ditunjukkan dengan *R Square* (R) sebesar 0,732. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh sebesar 53,5% terhadap kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah saya laksanakan bahwa pengalaman dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disarankan lagi kepada perusahaan PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir agar kinerja karyawan lebih ditingkatkan lagi, untuk perusahaan selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Diharapkan kepada pimpinan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir untuk dapat memberikan kepercayaan kepada setiap karyawan didalam menyelesaikan tanggung jawab kerjanya, selain itu pimpinan juga diharapkan dapat menghargai setiap kritik dan saran dalam meningkatkan kenyamanan dalam bekerjadari bawahan.
3. Kepada mandor dan seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir diharapkan dapat menjaga lingkungan kerja agar kondusif dan karyawan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan agar bisa memajukan organisasi.
4. Bagi penelitian selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dan memperluas objek penelitian.

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.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an. Dan Terjemahannya, Departemen Agama Republik Indonesia
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustin, Farida. 2021. *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur. Jurnal Ilmiah: Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 4 No. 2.*
- Anhar Samosir Azrul. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Vol 5 No.1.*
- Beverly M. O. Pua, 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.5 No.2*
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191-2016.*
- Dessler, Gary (2017). *Manajemen Personalia Terjemahan Agus Darma. Jakarta. Penerbit Erlangga.*
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Febrio Lengkong, 2019. *Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa Minahasa Selatan. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol.7 No.1 Hal. 281-290*
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.

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

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ma'ruf & Ummul Chair. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. Jurnal Brand Vol. 2 No.1.*
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE
- Maulana Ahmad. 2021. *Pengaruh Lingkungan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MORILLO INTERNASIONAL INDONESIA JAKARTA. Jurnal Semarak Vol.4 NO.*
- Najmudin, 2013. *Manajemen Keuangan dan Akuntansi Syariah modern*. Yogyakarta : ANDI
- Nuraini. T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru. Yayasan Aini Syam.
- Nur Rofi Ahmad. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT.Leo Agung Raya Semarang, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol3*
- Pitri, Tedi. 2020. *Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana. Jurnal Ekonomedia Vol.9 No. 2.*
- Priansa, Donni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Ratulangi, Riscy. 2016. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado. Jurnal EMBA Vol. 4.*
- Robbins. (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



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

- Sofian Edi, Julkarnain 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol 4. No 2.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta. Andi Offset Yogyakarta.
- Syahrum dan Salim. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Citapustaka Media.
- Triastuti, N, Sulaiman, F. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. tryunda jaya. Jurnal Bis7-A : Jurnal Administrasi, 7 (1), 50-57*.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-5*. Jakarta. Rajawali Press
- Widyaningsih, Nesty. 2012. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara*. Yogyakarta.
- Yosef Ferry Pratama, 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Polytron kudu. Universitas Muria Kudus, Business Management Analysis Journal Vol.1 No. 1*
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan)*. Jakarta: Kencana.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.



LEMBAR KUESIONER

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan Bagian Produksi PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada Prodi Manajemen S1 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengambil judul penelitian **“Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir”**.

Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya memohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

SITI NURJANAH
NIM. 11870123708

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

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
.....
- b. Umur :
.....
- c. Jenis Kelamin :
.....
- d. Pendidikan Terakhir :
.....
- e. Masa Kerja :
.....

2. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang memungkinkan untuk setiap pernyataan.**
- c. Keterangan jawaban sebagai berikut :
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - N = Netral
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan saya sebelum diserahkan kepada atasan untuk menghindari kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
3	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan					
4	Saya selalu memulai dan mengakhiri pekerjaan tepat waktu					
5	Saya memiliki inisiatif yang berguna dalam membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					
6	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
7	Saya selalu mempunyai ide-ide kreatif dalam melaksanakan tugas agar dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah					
8	Jumlah kerja karyawan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
10	Saya berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas 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.

PERNYATAAN TENTANG PENGALAMAN KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang berikan oleh perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saya saat ini					
4	Peningkatan pengetahuan dan keterampilan sangat berpengaruh terhadap pengalaman kerja					
5	Lama waktu masa bekerja di perusahaan sangat memudahkan saya dalam bekerja					
6	Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman seseorang					
7	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja					
8	Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif					
9	Saya mampu menguasai peralatan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan					
10	Penguasaan kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan oleh orang lain					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PERNYATAAN TENTANG LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) di ruangan tempat kerja saya sudah baik					
2	Pencahayaan di ruangan membuat saya lebih teliti dalam melaksanakan tugas					
3	Terdapat penerangan candangan di tempat saya bekerja saat terjadi pemadaman listrik					
4	Saya merasa warna cat di ruangan tempat bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan					
5	Saya merasa nyaman dengan tata warna yang ada di ruangan kerja					
6	Saya tidak merasa terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat saya bekerja					
7	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara mesin					
8	Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja					
9	Pertukaran udara atau ventilasi tempat bekerja saya memenuhi sehingga tidak mengganggu kelancaran kerja					
10	Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih nyaman					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

TABULASI DATA

Sampel	Pengalaman Kerja (X1)										Total Y
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
2	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	43
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	36
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
6	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	35
7	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
8	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37
9	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	39
10	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
11	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	3	3	4	5	4	3	5	3	5	4	39
16	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	44
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	39
19	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
20	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	44
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	30
25	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
26	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
27	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
31	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	36
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
33	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	36
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
36	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
37	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	40
38	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	44
39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46
40	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	43
41	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
42	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
43	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	36
44	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Sampel	Lingkungan Kerja (X2)										Total Y
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
2	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	40
3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
7	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
9	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
10	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
11	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
12	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
13	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
14	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	36
19	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45
20	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	39
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
25	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
28	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	36
31	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
33	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
34	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	35
35	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	43
36	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34
37	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	39
40	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	42
41	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
42	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
43	5	4	4	5	5	3	3	4	3	4	40
44	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sampel	Kinerja (Y)										Total Y
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33
3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	36
7	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	40
8	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
9	5	4	3	3	3	4	3	5	5	3	38
10	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34
11	4	5	3	5	3	3	3	4	4	4	38
12	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	39
13	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
15	5	5	3	3	4	2	5	5	4	4	40
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	46
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
19	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
20	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	38
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	34
25	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	40
26	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
27	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
28	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	37
31	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
32	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	35
33	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
34	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	30
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
39	3	4	5	3	5	3	4	5	4	3	39
40	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	41
41	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
42	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
43	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
44	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	42



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**REKAP JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL X1**

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	5	11,4	11,4	13,6
	Setuju	25	56,8	56,8	70,5
	Sangat Setuju	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	15,9	15,9	15,9
	Setuju	26	59,1	59,1	75,0
	Sangat Setuju	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	13	29,5	29,5	31,8
	Setuju	19	43,2	43,2	75,0
	Sangat Setuju	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	9,1	9,1	9,1
	Setuju	23	52,3	52,3	61,4
	Sangat Setuju	17	38,6	38,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	27,3	27,3	27,3
	Setuju	20	45,5	45,5	72,7
	Sangat Setuju	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	27,3	27,3	27,3
	Setuju	25	56,8	56,8	84,1
	Sangat Setuju	7	15,9	15,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

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

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	4	9,1	9,1	11,4
	Setuju	25	56,8	56,8	68,2
	Sangat Setuju	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	5	11,4	11,4	13,6
	Setuju	24	54,5	54,5	68,2
	Sangat Setuju	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	11,4	11,4	11,4
	Setuju	23	52,3	52,3	63,6
	Sangat Setuju	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	27,3	27,3	27,3
	Setuju	19	43,2	43,2	70,5
	Sangat Setuju	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Pengalaman_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	2	4,5	4,5	4,5
	34	1	2,3	2,3	6,8
	35	1	2,3	2,3	9,1
	36	4	9,1	9,1	18,2
	37	4	9,1	9,1	27,3
	38	1	2,3	2,3	29,5
	39	4	9,1	9,1	38,6
	40	7	15,9	15,9	54,5
	42	3	6,8	6,8	61,4
	43	3	6,8	6,8	68,2
	44	5	11,4	11,4	79,5
	46	3	6,8	6,8	86,4
	47	1	2,3	2,3	88,6
	48	1	2,3	2,3	90,9
	49	2	4,5	4,5	95,5
	50	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	



VARIABEL X2 (Lingkungan Kerja)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	15,9	15,9	15,9
	Setuju	30	68,2	68,2	84,1
	Sangat Setuju	7	15,9	15,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	11,4	11,4	11,4
	Setuju	30	68,2	68,2	79,5
	Sangat Setuju	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	11,4	11,4	11,4
	Setuju	26	59,1	59,1	70,5
	Sangat Setuju	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,3	2,3	2,3
	Setuju	31	70,5	70,5	72,7
	Sangat Setuju	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,3	2,3	2,3
	Setuju	29	65,9	65,9	68,2
	Sangat Setuju	14	31,8	31,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	13,6	13,6	13,6
	Setuju	26	59,1	59,1	72,7
	Sangat Setuju	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	18,2	18,2	18,2
	Setuju	28	63,6	63,6	81,8
	Sangat Setuju	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	18,2	18,2	18,2
	Setuju	32	72,7	72,7	90,9
	Sangat Setuju	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	18,2	18,2	18,2
	Setuju	27	61,4	61,4	79,5
	Sangat Setuju	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	9,1	9,1	9,1
	Setuju	25	56,8	56,8	65,9
	Sangat Setuju	15	34,1	34,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1	2,3	2,3	2,3
	35	1	2,3	2,3	4,5
	36	2	4,5	4,5	9,1
	37	2	4,5	4,5	13,6
	38	3	6,8	6,8	20,5
	39	5	11,4	11,4	31,8
	40	10	22,7	22,7	54,5
	42	5	11,4	11,4	65,9
	43	6	13,6	13,6	79,5
	44	1	2,3	2,3	81,8
	45	2	4,5	4,5	86,4
	46	2	4,5	4,5	90,9
	47	1	2,3	2,3	93,2
	48	2	4,5	4,5	97,7
	49	1	2,3	2,3	100,0
Total		44	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

VARIABEL Y (Kinerja Karyawan)**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	6	13,6	13,6	15,9
	Setuju	24	54,5	54,5	70,5
	Sangat Setuju	13	29,5	29,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	9,1	9,1	9,1
	Setuju	29	65,9	65,9	75,0
	Sangat Setuju	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,5	4,5	4,5
	Netral	15	34,1	34,1	38,6
	Setuju	21	47,7	47,7	86,4
	Sangat Setuju	6	13,6	13,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	13	29,5	29,5	31,8
	Setuju	23	52,3	52,3	84,1
	Sangat Setuju	7	15,9	15,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	18,2	18,2	18,2
	Setuju	31	70,5	70,5	88,6
	Sangat Setuju	5	11,4	11,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	12	27,3	27,3	29,5
	Setuju	23	52,3	52,3	81,8
	Sangat Setuju	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	25,0	25,0	25,0
	Setuju	22	50,0	50,0	75,0
	Sangat Setuju	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	4	9,1	9,1	11,4
	Setuju	27	61,4	61,4	72,7
	Sangat Setuju	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,5	4,5	4,5
	Setuju	30	68,2	68,2	72,7
	Sangat Setuju	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Netral	7	15,9	15,9	18,2
	Setuju	30	68,2	68,2	86,4
	Sangat Setuju	6	13,6	13,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	2,3	2,3	2,3
	33	1	2,3	2,3	4,5
	34	2	4,5	4,5	9,1
	35	1	2,3	2,3	11,4
	36	4	9,1	9,1	20,5
	37	2	4,5	4,5	25,0
	38	7	15,9	15,9	40,9
	39	2	4,5	4,5	45,5
	40	9	20,5	20,5	65,9
	41	1	2,3	2,3	68,2
	42	3	6,8	6,8	75,0
	43	1	2,3	2,3	77,3
	44	3	6,8	6,8	84,1
	45	1	2,3	2,3	86,4
	46	3	6,8	6,8	93,2
	47	2	4,5	4,5	97,7
	48	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

UJI VALIDITAS

VALIDITAS PENGALAMAN KERJA (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Pengalaman_Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	,437**	,477**	,432**	,399**	,439**	,523**	,838**	,331*	,255	,733**
	Sig. (2-tailed)		,003	,001	,003	,007	,003	,000	,000	,028	,095	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	,437**	1	,560**	,334*	,389**	,303	,487**	,324*	,334*	,329*	,639**
	Sig. (2-tailed)	,003		,000	,026	,009	,046	,001	,032	,026	,029	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	,477**	,560**	1	,605**	,660**	,246	,492**	,432**	,490**	,498**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,108	,001	,003	,001	,001	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	,432**	,334*	,605**	1	,542**	,308	,407**	,409**	,777**	,372*	,735**
	Sig. (2-tailed)	,003	,026	,000		,000	,042	,006	,006	,000	,013	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	,399**	,389**	,660**	,542**	1	,380	,405**	,349	,478**	,817**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,007	,009	,000	,000		,011	,006	,020	,001	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.6	Pearson Correlation	,439**	,303	,246	,308	,380	1	,406**	,289	,232	,332*	,556**
	Sig. (2-tailed)	,003	,046	,108	,042	,011		,006	,057	,130	,028	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1.7	Pearson Correlation	,523**	,487**	,492**	,407**	,405**	,406**	1	,364	,362	,301	,677**
	Sig. (2-tailed)											

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

©	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,006	,006	,006		,015	,016	,047	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X1:8	Pearson Correlation	,838**	,324	,432**	,409**	,349	,289	,364	1	,313	,293	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,003	,006	,020	,057	,015		,039	,054	,000
X1:9	Pearson Correlation	,331	,334	,490**	,777**	,478**	,232	,362	,313	1	,597**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,028	,026	,001	,000	,001	,130	,016	,039		,000	,000
X1:10	Pearson Correlation	,255	,329*	,498**	,372	,817**	,332	,301	,293	,597**	1	,698**
	Sig. (2-tailed)	,095	,029	,001	,013	,000	,028	,047	,054	,000		,000
Pengalaman_Kerja	Pearson Correlation	,733**	,639**	,792**	,735**	,788**	,556**	,677**	,662**	,697**	,698**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X2)

		Correlations										Lingkungan_Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
X2.1	Pearson Correlation	1	,289	,329	,334	,320	-,064	,067	,705**	,259	,265	,551**
	Sig. (2-tailed)		,057	,029	,027	,034	,678	,667	,000	,089	,082	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	,289	1	,218	,338	,228	,160	,135	,346	,848**	,269	,622**
	Sig. (2-tailed)	,057		,155	,025	,136	,298	,381	,021	,000	,078	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	,329	,218	1	,307	,268	,291	,184	,485**	,287	,793**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,029	,155		,043	,079	,055	,231	,001	,058	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	,334	,338	,307	1	,070	,038	,078	,366	,284	,329	,490**
	Sig. (2-tailed)	,027	,025	,043		,651	,808	,614	,014	,061	,029	,001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.5	Pearson Correlation	,320	,228	,268	,070	1	,522**	,374	,104	,124	,204	,518**
	Sig. (2-tailed)	,034	,136	,079	,651		,000	,012	,503	,423	,184	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.6	Pearson Correlation	-,064	,160	,291	,038	,522**	1	,663**	,109	,402**	,449**	,603**
	Sig. (2-tailed)	,678	,298	,055	,808	,000		,000	,480	,007	,002	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.7	Pearson Correlation	,067	,135	,184	,078	,374	,663**	1	,147	,303	,372	,559**
	Sig. (2-tailed)	,667	,381	,231	,614	,012	,000		,342	,045	,013	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.8	Pearson Correlation	,705**	,346*	,485**	,366*	,104	,109	,147	1	,291	,509**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000	,021	,001	,014	,503	,480	,342		,055	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.9	Pearson Correlation	,259	,848**	,287	,284	,124	,402**	,303*	,291	1	,346*	,687**
	Sig. (2-tailed)	,089	,000	,058	,061	,423	,007	,045	,055		,021	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.10	Pearson Correlation	,265	,269	,793**	,329*	,204	,449**	,372*	,509**	,346*	1	,752**
	Sig. (2-tailed)	,082	,078	,000	,029	,184	,002	,013	,000	,021		,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	,551**	,622**	,686**	,490**	,518**	,603**	,559**	,650**	,687**	,752**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	,578**	,273	,307	,197	,425**	,450**	,787**	,238	,018	,704**
	Sig. (2-tailed)		,000	,073	,042	,199	,004	,002	,000	,119	,910	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.2	Pearson Correlation	,578**	1	,271	,355*	,261	,109	,400**	,493**	,346*	,097	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000		,075	,018	,087	,481	,007	,001	,022	,532	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.3	Pearson Correlation	,273	,271	1	,615**	,396**	,382*	,298*	,445**	,288	,103	,679**
	Sig. (2-tailed)	,073	,075		,000	,008	,010	,050	,002	,058	,507	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.4	Pearson Correlation	,307*	,355*	,615**	1	,321*	,477**	,314*	,245	,235	,229	,682**
	Sig. (2-tailed)	,042	,018	,000		,034	,001	,038	,109	,125	,135	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.5	Pearson Correlation	,197	,261	,396**	,321*	1	,325*	,477**	,281	,382*	,191	,600**
	Sig. (2-tailed)	,199	,087	,008	,034		,032	,001	,064	,010	,215	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.6	Pearson Correlation	,425**	,109	,382*	,477**	,325*	1	,487**	,181	,265	,182	,644**
	Sig. (2-tailed)	,004	,481	,010	,001	,032		,001	,240	,083	,237	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.7	Pearson Correlation	,450**	,400**	,298*	,314*	,477**	,487**	1	,389**	,249	,260	,706**
	Sig. (2-tailed)	,002	,007	,050	,038	,001	,001		,009	,103	,088	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.8	Pearson Correlation	,787**	,493**	,445**	,245	,281	,181	,389**	1	,242	-,033	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,109	,064	,240	,009		,113	,832	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Y.9	Pearson Correlation	,238	,346*	,288	,235	,382*	,265	,249	,242	1	,120	,512**
	Sig. (2-tailed)	,119	,022	,058	,125	,010	,083	,103	,113		,438	,000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© H a c i p t a m i l i k U I N S u s k a R i a u

State Islamic U

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

Y.10	Pearson Correlation	,018	,097	,103	,229	,191	,182	,260	-,033	,120	1	,342*
	Sig. (2-tailed)	,910	,532	,507	,135	,215	,237	,088	,832	,438		,023
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Kinerja	Pearson Correlation	,704**	,617**	,679**	,682**	,600**	,644**	,706**	,660**	,512**	,342*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,023	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UJI RELIABILITAS

VARIABEL Pengalaman Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,883	10

VARIABEL Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,816	10

VARIABEL Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,819	10

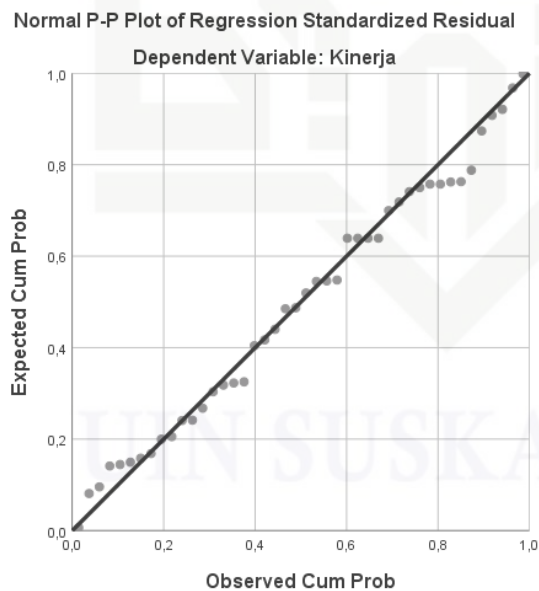
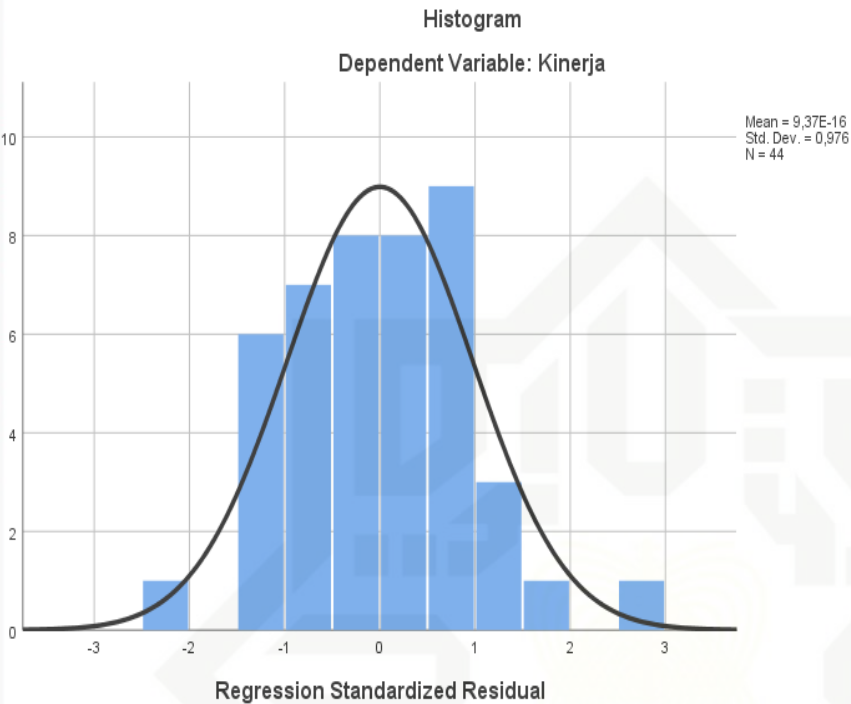
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



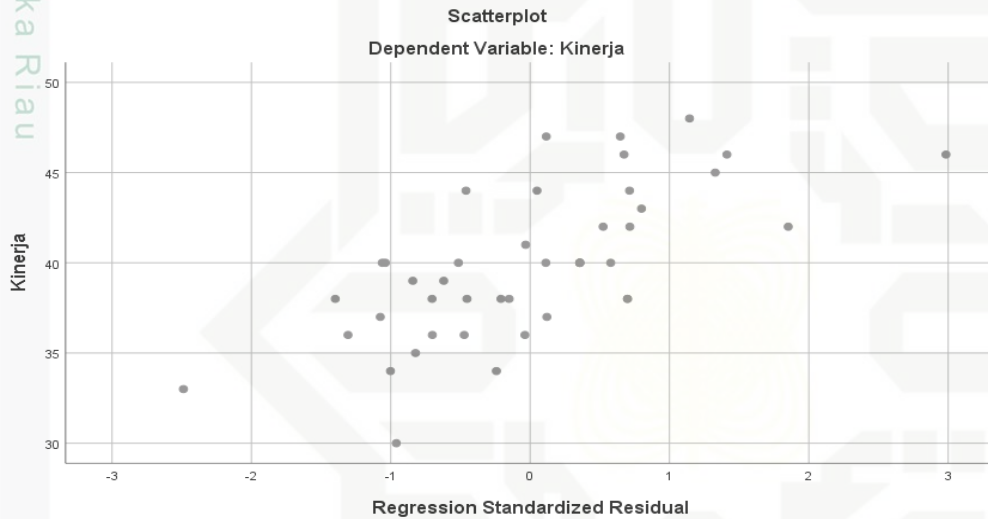


UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,335	5,384		,805	,425		
	Pengalaman_Kerja	,380	,097	,455	3,919	,000	,843	1,187
	Lingkungan_Kerja	,486	,134	,421	3,626	,001	,843	1,187

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI AUTOKORELASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,732 ^a	,535	,512	2,862	1,570

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pengalaman_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,335	5,384		,805	,425		
	Pengalaman_Kerja	,380	,097	,455	3,919	,000	,843	1,187
	Lingkungan_Kerja	,486	,134	,421	3,626	,001	,843	1,187

a. Dependent Variable: Kinerja

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

UJI HIPOTESIS

UJI PARSIAL (UJI T)

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,335	5,384		,805	,425		
	Pengalaman_Kerja	,380	,097	,455	3,919	,000	,843	1,187
	Lingkungan_Kerja	,486	,134	,421	3,626	,001	,843	1,187

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI SIMULTAN (UJI F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386,581	2	193,291	23,597	,000 ^b
	Residual	335,850	41	8,191		
	Total	722,432	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pengalaman_Kerja

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (UJI R²)

		Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,732 ^a	,535	,512	2,862	1,570	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pengalaman_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

DOKUMENTASI



Gambar 1. Wawancara dengan Kepala Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir



Gambar 2. Penyerahan Kuesioner Penelitian kepada karyawan Bagian Produksi PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau



PT Tunggal Mitra Plantation

Kebun : Manggala-3

Desa: Perkebunan Siarang arang, Kec : Pujud, Kab : Rokan Hilir

PROVINSI RIAU



No : MGE3/167/VIII/22/S PT. TMP – MGE3, 09 Agustys 2022
 Lampiran : -
 Perihal : Selesai Melakukan Riset di PT TMP – Kebun MGE3

Kepada Yth
 Dekan Faculty Of Economic & Sosial Sciences

Tempat
 Dengan hormat,

Salam sejahtera untuk kita sekalian, seiring do`a semoga kita semua selalu sehat walafiat dan senantiasa dalam lindungan Allah SWT. Dalam menjalankan tugas dan aktivitas keseharian kita. Amin.

Sehubungan dengan telah selesainya Riset mahasiswi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau berdasarkan surat nomor Un.04/F.VII/PP.00.9/3225/2022 atas nama mahasiswi sebagai berikut:

Nama : Siti Nurjanah
 NIM : 11870123708
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswi tersebut telah melaksanakan riset di PT. Tunggal Mitra Plantation yang berlokasi di Kecamatan Pujud Kab Rokan Hilir dengan baik.

Demikian surat pemberitahuan ini kami sampaikan sebagai informasi dalam penyelesaian riset yang dilakukan.

Hormat kami,

P.T. Tunggal Mitra Plantations
Manggala Estate 3
 Tawang Purna Wulan
 Kasie

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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

**RIWAYAT HIDUP PENULIS**

Siti Nurjanah dilahirkan di Pujud, 26 September 2000.

Penulis beragama Islam, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Parman dan Ibu Asnah. Penulis berasal dari Perkebunan Siarang-Arang, Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Riwayat pendidikan penulis yaitu, tamatan tahun 2012 di SDS

Tunas Harapan, Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir. Kemudian tamatan tahun 2015 pada jenjang SMP S Budi Mulia Manggala, dan tamatan tahun 2018 di jenjang SMA Negeri 1 Pujud. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan di Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA RIAU) tahun 2018 pada jalur mandiri dengan jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (Fekonsos). Penulis pun sudah menyelesaikan tugas akhir berupa sebuah Skripsi pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tunggal Mitra Plantation Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir”. Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran penulis dalam menyelesaikan tugas akhir penelitian ini.

UIN SUSKA RIAU