

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



**PENGARUH MASA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BENGKEL MOTOR DI KECAMATAN
BANGKO PUSAKO DALAM PERSPEKTIF
EKONOMI SYARIAH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Syariah Dan Hukum**



**YOULIANDA FEBY ANAN LUBIS
NIM: 11920520348**

**PROGRAM S1
EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2025M/1446H**



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **“PENGARUH MASA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENGKEL MOTOR DIKECAMATAN BANGKO PUSAKO DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH”** yang ditulis oleh:

Nama : Youlianda Feby Anan Lubis
 NIM : 11920520348
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 20 Desember 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Mawardi, S.Ag, M.Si
 NIP. 19710809 199903 1 004

Afdhol Rinaldi, SE, M.Ec
 NIP. 19790604 201411 1 001

UIN SUSKA RIAU

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH MASA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENGKEL MOTOR DI KECAMATAN BANGKO PUSAKO DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH”**, yang ditulis oleh:

NAMA : Youlianda Feby Anan Lubis
 NIM : 11920520348
 PROGRAM STUDI : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Rabu, 15 Januari 2025
 Waktu : 13.00 WIB s/d selesai
 Tempat : Ruang Munaqasyah (Gedung belajar Lt.2).

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 20 Januari 2025
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Muhammad Nurwahid, M.Ag

Secretaris
Musnawati, SE., M.Ak

Penguji I
Dr. Jonnius, SE, MM

Penguji II
Dr. Bambang Hermanto, M.Ag

Mengetahui
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Zulkifli, M. Ag
 NIP. 19741006 200501 1 005



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

: Youlianda Feby Anan Lubis
 : 11920520348
 : P. Siantar, 28 Februari 2001
 : Syariah dan Hukum
 : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi :

PENGARUH MASA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENGKEL MOTOR DIKECAMATAN BANGKO PUSAKO DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.

Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 19 Desember 2024
 Yang membuat pernyataan



Youlianda Feby Anan Lubis
 NIM : 11920520348



pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

Yulianda Feby Anan Lubis (2024) : Pengaruh Masa Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Motor di Kecamatan Bangko Pusako Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurang maksimalnya pelayanan pada beberapa bengkel yang disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan di Kecamatan Bangko Pusako. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah masa kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako Menurut Ekonomi Syariah. Apakah masa kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako Menurut Ekonomi Syariah.

Penelitian ini berbentuk penelitian lapangan dengan metode kuantitatif, dengan lokasi penelitian berada di bengkel motor pada Kecamatan Bangko Pusako. Populasi penelitian berjumlah 48 orang, sampel penelitian berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *Purposive Sampling*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi *IBM SPSS 24*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan meningkatnya masa kerja maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja, hal ini dilihat dari nilai $p \text{ value } 0,012 < 0,05$. Meningkatnya pengalaman kerja tidak diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai $p \text{ value } 0,058 > 0,05$. Hasil pengujian pada (Uji F), di peroleh nilai $p \text{ value } 0,017 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan dengan $p \text{ value } 0.017 < 0.05$, sehingga H_0 diterima. Masa kerja dan pengalaman kerja memiliki kaitan yang signifikan dengan ajaran agama islam. Hal ini dipengaruhi oleh prinsip-prinsip etika dan keadilan yang diajarkan dalam Islam. Dimana masa kerja dan pengalaman kerja mampu meningkatkan kualitas kerja. Lamanya seorang karyawan bekerja juga berkaitan dengan amanah dan tanggung jawab. Dalam ekonomi syariah, menjaga amanah di tempat kerja berarti bekerja dengan penuh tanggung jawab dan menyelesaikan tugas dengan integritas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Masa Kerja, Pengalaman Kerja, 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.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah *subhanahu wata'ala*, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi **“Pengaruh Masa Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Motor di Kecamatan Bangko Pusako Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”**.

Shalawat dan salam senantiasa diucapkan kepada Nabi Muhammad *shallallahu 'alaihi wasallam*, semoga kita termasuk kedalam golongan orang-orang yang mendapatkan syafa'at beliau di akhir kelak, aamiin.

Penulisan skripsi ini ditujukan untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat untuk meraih gelar Strata 1 (S1) pada program studi Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari sangat banyak kekurangan dan kelemahan yang datang dari penulis sendiri, karena kurangnya pengetahuan, kemampuan dan cara berfikir yang penulis miliki. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, dukungan, bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati dan rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda “Syahnan Lubis” dan Ibunda tercinta “Almh Suryani” yang telah membesarkan, mendidik, memotivasi, dan memberikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

doa cinta dan kasih sayangnya serta memberikan dukungan materil hingga hari ini. Kepada kedua adikku tersayang Vina Syahira Lubis dan Muhammad Azka Arsyah Lubis yang telah memberikan dukungan dan semangat serta do'a. Keluarga besar terutama Kakek dan Nenek yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Ibu Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag selaku Wakil Rektor I, Bapak Prof. Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd selaku Wakil Rektor II, dan Bapak Prof. Edi Erwan, S.Pt, M. Sc., Ph. D selaku Wakil Rektor III.
3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., MA. selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi, S.Ag., M.Si selaku Wakil Dekkan II, dan Ibu Dr. Sofia Hardani, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah, serta staf jurusan Ekonomi Syariah yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. H. Mawardi, S.Ag, M.Si Selaku dosen pembimbing I dan Bapak Afdol Rinaldi, S.E., M.Ec selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah membimbing dan memberikan arahan serta meluangkan waktunya 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Dr. Rozi Andrini S.Esy. M.E selaku Dosen Penasehat Akademis yang telah membimbing penulis selama menjalani perkuliahan.
 7. Bapak/Ibu dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu-ilmunya kepada penulis, sehingga penulis mendapatkan ilmu yang bermanfaat dan membantu penulis mengerti apa yang belum penulis mengerti.
 8. Bapak Drs. H. Adnan MM selaku Camat Bangko Pusako yang telah melengkapi hasil penelitian ini.
 9. Ibu Sari Rahma Ningsih A.Md.Keb beserta suami yang tak pernah henti memberi motivasi dan dukungan berupa moril dan materil kepada penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
 10. Andre Lesmana yang telah menjadi bagian dalam proses perjalanan penulis Menyusun skripsi. Berkontribusi banyak dalam proses penulisan skripsi ini, baik waktu maupun materi kepada penulis.
 11. Kedua sahabatku Dewi Nursyahira dan Adriah Fatiha S.E yang tak kalah penting kehadirannya, terimakasih selalu ada dalam suka maupun duka, terimakasih telah bersedia menjadi pendengar yang baik bagi penulis.
 12. Kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam menyusun skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga bantuan yang telah semua pihak berikan kepada penulis dapat dibalas Allah SWT dengan curahan pahala.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Do'a dan harapan penulis semoga Allah *Subhanahu wata'ala* membalas budi baik semua pihak dengan kebaikan yang melimpah baik di dunia ini terlebih di akhirat kelak. *Aamin Ya Rabbal lamiin*.

Demikian skripsi ini diselesaikan dengan semampu penulis, semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan, kepada Allah *subhanahu wata'ala* penulis menyerahkan diri dan memohon pertolongan.

Wassalamu'alaikum Warohmatullah Waborakatuh

Pekanbaru

Youlianda Feby Anan Lubis
Nim. 11920520348

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II PEMBAHASAN.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Kinerja Karyawan	16
3. Masa Kerja	26
4. Pengalaman Kerja	31
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka fikir	44
D. Hipotesis.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian	47
B. Lokasi Penelitian	47
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	47
D. Populasi Dan Sampel.....	48
E. Jenis dan Sumber Data.....	49
F. Teknik Pengumpulan Data	50
G. Definisi Operasional Variabel	52
H. Teknik Analisa Data	54

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN61

A. Hasil Penelitian61

B. Pembahasan77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN89

A. Kesimpulan.....89

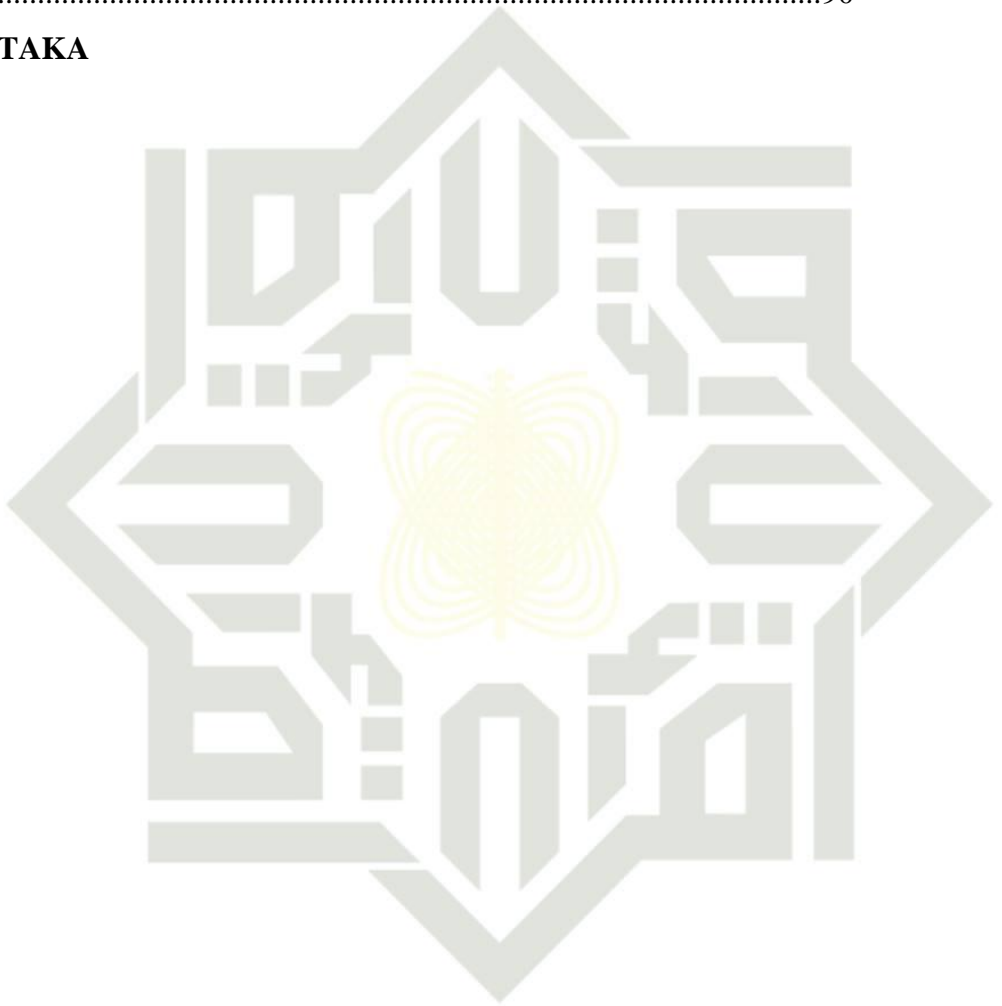
B. Saran90

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 Data Jumlah Bengkel Beserta Jumlah Karyawan5

Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian Masa Kerja51

Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian Pengalaman Kerja51

Tabel 3.3 Indikator Variabel Penelitian Kinerja Karyawan51

Tabel 4.1 Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Usia61

Tabel 4.2 Deskripsi Subyek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja.....62

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif62

Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas65

Tabel 4.5 Uji Normalitas.....66

Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas68

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas69

Tabel 4.8 Hasil Uji Linear Berganda70

Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial (Uji t)73

Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (Uji F)76

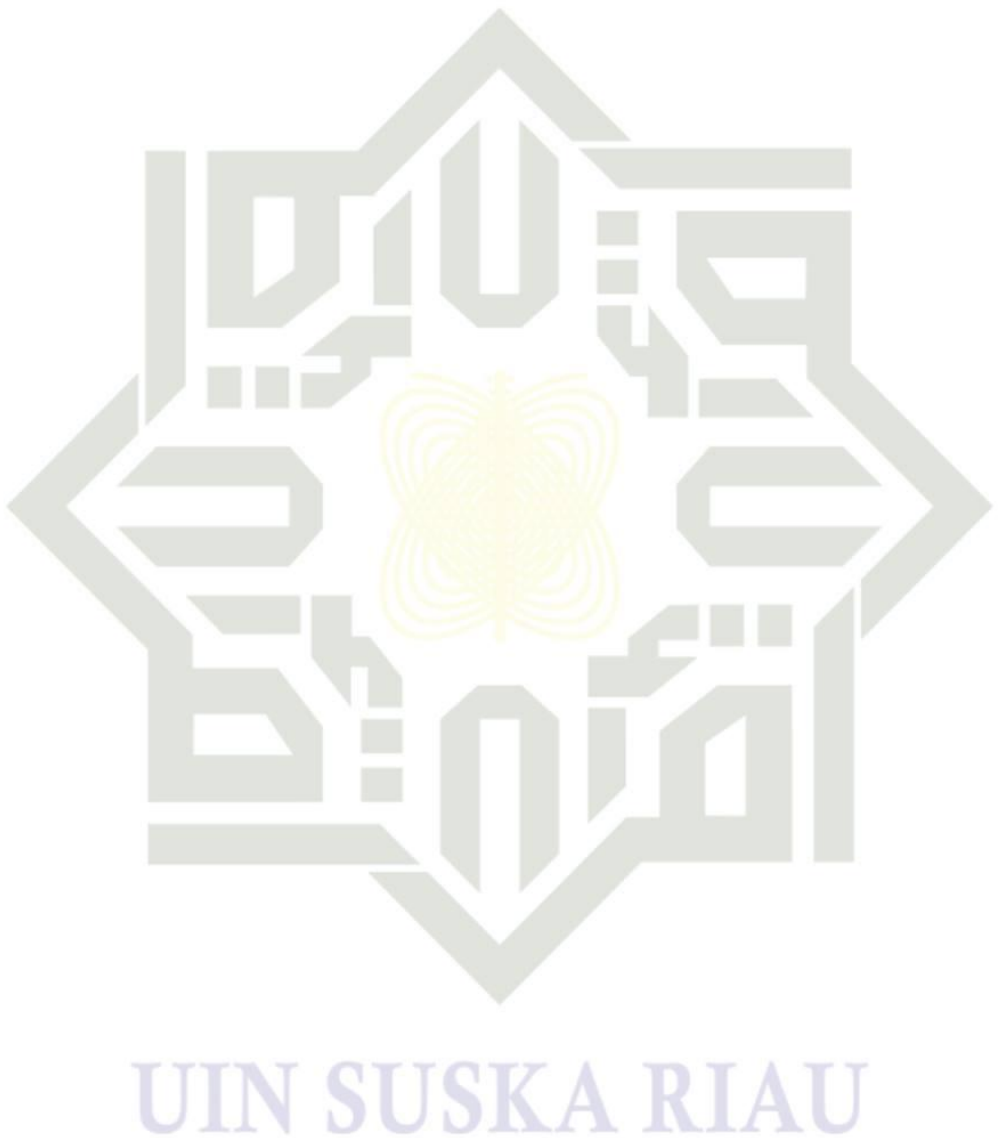
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)76

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	45
Gambar 4.1 Normal P-P Plot	67



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal utama yang dimiliki perusahaan yang dalam pengelolaannya memerlukan perlakuan khusus. Sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menghasilkan kinerja yang baik yang nantinya mempengaruhi pencapaian tujuan suatu perusahaan. Menurut Tannady peran serta dan kontribusi sumber daya manusia dalam memainkan berbagai fungsi dan kemampuan tentu secara langsung akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Perusahaan akan terus berkembang dan bertahan dalam persaingan antara perusahaan apabila didukung oleh kinerja seorang karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan dari seberapa baik kinerja karyawannya.¹

Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun di masa mendatang dan merupakan asset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang

¹ Rumianti Wihandayani, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Di Kecamatan Ranuyoso Kabupaten Lumajang", (Skripsi: Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang,2022), h. 1



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

dibebankan padanya, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya.²

Kinerja adalah tingkat pencapaian didalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab didalam mencapai tujuan perusahaan dengan mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Kinerja dapat diukur dengan melihat hasil kerja sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan didalam melaksanakan atau menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.³

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.⁴ Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat

Al-Fath ayat 29 dan surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا
مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيَّمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ آثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي
الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْئَهُ فَازْرَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ
الْكَفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

“Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku’, dan

² Wungo Raymond Octavianus, Adolfina, “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado”, Jurnal Emha Vol.6 No.3, 2018, h.1758 – 1767

³ Dedi Iswandi Saputra, “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pengolahan PT Sari Buah Sawit Pasaman Barat”, (Disertasi : UIN Suska Riau, 2021), h.1-2.

⁴ Multitama, “Islamic Business Strategy For Enterpreneurship”, (Jakarta, Zikrul Hakim, 2006), h. 186.



sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya.”

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”⁵

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.⁶ Menurut Wilson dan Heyel mengatakan bahwa Quality of work (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian.⁷

Untuk mencapai kinerja yang baik, selain kualitas juga perlu menerapkan prinsip disiplin dan keikhlasan. Seseorang yang disiplin dapat dilihat dari caranya dalam menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu. Baginya waktu adalah asset Ilahiyyah yang sangat berharga, ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu lain. Waktu adalah kekuatan, mereka yang

⁵ Department Agama RI, “Alquran dan Terjemahnya”, (Diponegoro, bandung, 2010)

⁶ Multitama, *Op. Cit*, h. 200.

⁷ Nadiro, Hurin, “Pengaruh etos kerja Islam terhadap kualitas kerja karyawan melalui kinerja: Studi pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Malang”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2014), h. 45

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan. John F. Kennedy berkata “The full use of your powers along lines of excellence” (memanfaatkan seluruh kekuatan, anda sedang menuju puncak kehidupan).” Seorang muslim berkata, “Waktu adalah kekuatan. Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada di atas jalan keberuntungan. Sedangkan salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan, cara dirinya mencari rezeki, makanan dan minuman yang masuk kedalam tubuhnya adalah bersih semata-mata. Dengan demikian ikhlas merupakan energy batin yang akan membentengi diri dari segala bentuk yang kotor.⁸

Bengkel merupakan jenis dari perusahaan jasa yang mana tugasnya ialah merawat atau memperbaiki dan juga menjual perlengkapan alat transportasi. Mempunyai alat transportasi seperti motor dan mobil tidak boleh hanya di pakai saja, namun harus tau bagaimana cara merawatnya. Untuk perawatan bagian luar seperti membersihkan dan sebagainya bisa dilakukan sendiri, namun untuk perawatan bagian dalam seperti mesin di butuhkan seseorang yang memiliki kemampuan terhadap

⁸ Ibid, h.17

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bidang otomotif. Perkembangan otomotif yang semakin pesat dapat menciptakan peluang untuk membuka usaha jasa bengkel.⁹

Menjadi karyawan bengkel merupakan pekerjaan yang harus ditekuni untuk mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan bengkel yaitu memberikan pelayanan terhadap customer secara maksimal. Karyawan memegang peranan dan tanggung jawab penting dalam pelaksanaan operasional kerja di bengkel, selain itu juga karyawan memegang tanggung jawab dalam meningkatkan omset penjualan.¹⁰

Di Kecamatan Bangko Pusako sendiri terdapat 17 bengkel motor yang tersebar dengan jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam Penelitian ini adalah 48 orang. Berikut ini data jumlah bengkel beserta jumlah karyawannya.

Tabel 1.1
Data Jumlah Bengkel Beserta Jumlah Karyawan

No	Nama bengkel	Jumlah karyawan
1	Japaris Motor	2
2	Baliyong Teknik	5
3	Anugrah Jaya	2
4	Family Jaya Motor	3
5	Aji Motor	2
6	Ardi Motor	2
7	Iwan Motor	2
8	Sukses Motor	2
9	Purba Larisni	4
10	Nanda Service	3
11	Andi Motor	3
12	Kencana Motor	4
13	Zafa Motor	3

⁹ Rumianti Wihandayani, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Di Kecamatan Ranuyoso Kabupaten Lumajang", (Skripsi: Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, 2022), h. 2

¹⁰ A13manul Fiqra, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Honda Malang", (Skripsi: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020), h.2

14	Rafikh Motor	3
15	Saudara Motor	4
16	Tunas Motor	2
17	Fajar Motor	2
	Total	48

Karyawan bengkel bukan suatu pekerjaan yang mudah, dibutuhkan keahlian dalam bidang otomotif khususnya untuk karyawan bagian mekanik. Kurangnya pemahaman mengenai pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas menjadi permasalahan dalam perusahaan bengkel ini. Berdasarkan hasil pra riset pada beberapa bengkel terdapat pelayanan yang kurang maksimal yang disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan. Salah satu contohnya adalah waktu perbaikan melebihi estimasi, kualitas pekerjaan yang kurang memuaskan, dan kurangnya kerjasama dalam tim. Kinerja karyawan dapat disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia yang dapat dilihat dari latar lama bekerja dan pengalaman kerja yang dimiliki. Hasil dari obeservasi dijumpai bahwa masih ada karyawan yang bekerja di bengkel tidak memiliki pengalaman kerja di bengkel sebelumnya.

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia profesional yang di dapatkan dalam proses seleksi karyawan guna menunjang kualitas suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang baik dan profesional dapat membantu suatu perusahaan meraih visi dan misinya serta mampu bersaing dengan kompetitor. Sumber daya manusia yang profesional dapat dilihat dari latar lama masa bekerja dan pengalaman kerja yang dimiliki.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di bengkel yang tersebar di Kecamatan Bangko Pusako khususnya di kelurahan Bangko Sempurna, Bangko Lestari, dan Bangko Bakti masih ada yang kurang profesional. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja bagi setiap karyawannya agar hasil dari kinerja dapat menjadi lebih optimal.

Faktor lain dalam penentu kinerja karyawan adalah masa kerja. Menurut Oktaviani masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya kepada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu seorang karyawan untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi.¹¹

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka karyawan akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi telah ditempuh

¹¹ Elsa M. Kereh, Victor P. Lengkong, Farlane S. Rumokoy, "Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Manado", Jurnal Emba, Vol.6, No.4, 2018, h. 3904.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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
 seseorang dapat memahami tugas contoh bagi karyawan yang baru bergabung ke dalam perusahaan.¹²

Begitulah pentingnya suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengingat peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada keberhasilan perusahaan. Dalam dunia kerja, masa kerja dan pengalaman kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, dalam perspektif ekonomi Islam, masa kerja dan pengalaman kerja juga dapat dipengaruhi oleh prinsip-prinsip ekonomi Islam seperti adil dan sejahtera. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan mengevaluasi pengaruh masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Motor di Kecamatan Bangko Pusako menurut ekonomi Islam.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat dijadikan dasar pemikiran dalam Melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud Melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk Penulisan dengan judul: **“Pengaruh Masa Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Motor di Kecamatan Bangko Pusako Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilaksanakan lebih terarah dan sesuai dengan maksud yang diinginkan, sehingga perlunya dilakukan batasan permasalahan dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian permasalahan dalam latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini membahas

¹² Putri Annisa, “Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan hotel mutiara mekadeka pekanbaru”, (Disertasi : Universitas Islam Riau, 2022), h. 2.



tentang Pengaruh *Masa Kerja* dan *Pengalaman Kerja* Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Motor Di Kecamatan Bangko Pusako Dalam Perspektif Ekonomi Syariah.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas makarumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah masa kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako?
2. Apakah masa kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako?
3. Bagaimana tinjauan ekonomi syariah terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk dapat menjelaskan dan menganalisa pengaruh masa kerja dan pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako
2. Untuk dapat menjelaskan dan menganalisa pengaruh masa kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Untuk dapat menjelaskan dan menganalisa tinjauan ekonomi syariah terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini dijadikan sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi penulis sendiri tentang pengaruh masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi perusahaan

Kiranya dapat memberikan masukan bagi perusahaan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada Penelitian selanjutnya.



- 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.

F. Sistematika Penulisan

penulisan berisikan bab demi bab dalam laporan penelitian yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang ipopulasi, variabel, metode dan teknik teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan ibab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh 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.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki arti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan memimpin, mengawasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Umar menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.¹³

Menurut Handoko yaitu Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

¹³ Patrecia Mentari Shiella Putri, *Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Hotel Santika Premiere Jogja*, (Yogyakarta:Universitas Saadita Dharma, 2020), h. 11-12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.¹⁴

b. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam

Tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia, adalah sebagai faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia. Oleh karena itu setiap perusahaan seharusnya sangat memperhatikan SDM sebagai salah satu faktor produksi. Al-Qur'an telah memberikan perhatian yang lebih terhadap manusia, hal ini dapat dilihat dari petikan ayat dalam surat An Najm ayat 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: *Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah di usahakannya.* (An Najm:39)

Diriwayatkan dalam ayat tersebut bahwa salah satu cara untuk memperoleh sesuatu dari alam ini ialah melalui kerja keras. Semakin bersungguh- sungguh dia bekerja maka semakin banyak harta yang akan di perolehnya. Prinsip tersebut dijelaskan lagi melalui potongan firman Allah SW dalam surat An Nisaa ayat 32:

لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لَهُمْ وَ لِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَا لَهُنَّ

¹⁴ Febrianti Darwis, Skripsi: *Pengaruh Masa Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Penilaian Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Thas Power Makassar*, (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019), h.6-7



“untuk lelaki ada bagian dari usaha yang dikerjakannya dan untuk wanita ada bagian pula yang dari usaha yang di kerjakannya.”

Dari ayat tersebut dapat di ketahui bahwa setiap orang diberi ganjaran menurut apa yang telah mereka kerjakan. Dengan demikian isi Al Quran, sesungguhnya memiliki aplikasi praktis pada keseluruhan bidang kehidupan manusia. Tidak hanya sebagai petunjuk ritual persoalan metafisik dan pembinaan ketaqwaan personal saja akan tetapi juga pada semua aspek kehidupan termasuk bidang ekonomi.

c. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktifitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu lebih efektif. Terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.¹⁵

Menurut Cushway mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- 1) Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja 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.

¹⁵ Mardhiah, skripsi: *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh*, (Aceh:UIN Ar-Raniry, 2020), h. 13-14

- 3) Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer untuk mencapai tujuan.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakini bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadari Nawawi mengatakan bahwa Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Definisi lain mengenai Kinerja menurut Hadari Nawawi adalah Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam

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.



menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja menurut A.A Anwar Prabu dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.¹⁶

Menurut Hasibuan, Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.¹⁷

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah total hasil kerja berupa barang dan jasa yang dihasilkan oleh seorang karyawan pada satuan waktu tertentu. Satuan waktu tertentu bisa satu bulan, satu tahun, bahkan lima tahun atau lebih.

¹⁶ Bachtiar Arifudin Husain, "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Negara Indonesia tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai)", Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol 1, No.2, 2018, h. 5

¹⁷ Elsa M. Kereh, Victor P. Lengkong, Farlane S. Rumokoy, " Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Area Manado" Jurnal EMBA Vol.6 No.4, 2018, Hal. 3905

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat.¹⁸

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Allah SWT berfirman dalam Qur'an surat Al-Jum'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebarlah kamu dimuka bumi dan carilah Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”.¹⁹

¹⁸ Yusuf Qardlawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta : Robbani Press, 1997), h. 153-156

¹⁹ Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan terjemahan*, (Bandung: Jumanatul Ali-ART, 2005), h.555

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



Ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Umat Islam yang telah menunaikan shalat diperintahkan Allah untuk berusaha atau bekerja agar memperoleh karunia-nya, seperti ilmu pengetahuan, harta benda, kesehatan, pekerjaan dan lain-lain. Di mana pun dan kapanpun kaum muslimin berada serta apapun yang mereka kerjakan, mereka dituntut oleh agamanya agar selalu mengingat Allah. Mengacu kepada QS Al-Jum'ah ayat 10 umat islam diperintahkan oleh agamanya agar senantiasa berdisiplin dalam menunaikan ibadah wajib seperti salat, dan selalu giat berusaha atau bekerja sesuai dengan nilai-nilai islam seperti bekerja keras dan belajar secara sungguh-sungguh.

Kinerja karyawan merujuk kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melalui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang karyawan.²⁰

c. Manfaat kinerja

Manfaat kinerja karyawan antara lain adalah:

- 1) Untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi
- 2) Untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, dan
- 3) Untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memaknai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja ditempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja karyawan tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja karyawan. Menurut penilaian kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang

²⁰ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h.178



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.

lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja pada waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.²¹

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor pribadi atau individu, bersama-sama dengan bagian dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen setiap individu karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan, mencakup aspek standar manajer dan pemimpin di sebuah tim dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan dengan memberikan insentif, bonus, penghargaan, dan lain-lain.
- 3) Faktor tim, meliputi standar dukungan dan semangat yang diberikan rekan-rekan tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan dan kedekatan anggota tim.²²

Martoyo menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, pendidikan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu dari dalam maupun dari luar karyawan itu sendiri. Faktor dari dalam (internal) dapat

²¹ Yuliana Br Berutu, "Pengaruh Pengalaman Kerja, pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam", (Medan:Universitas Sumatera Utara, 2019) h.12-13

²² Farhansyah, "Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja Pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru", (Pekanbaru:Universitas Islam Riau,2022)



berupa kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju atau berkarier, perasaan telah diperlukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja dan kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan serta pendidikan yang telah diterimanya. Sedangkan faktor dari luar (exsternal) pegawai itu sendiri dapat berupa komunikasi yang terjalin, kompensasi yang diterima, kesempatan untuk berkarir, serta penempatan sesuai dengan kemampuannya.²³

Maka dari uraian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

e. Indikator kinerja

Menurut Bangun, menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

1) Kuantitas pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar

²³ Imam Ariono, "Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo", Jurnal PPKM III 2017, h.255

- 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.

pekerjaan, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas tertentu, yang dituntut suatu pekerjaan dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual dan inspection manual.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, yaitu dengan cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan, dan memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, yaitu dengan datang tepat waktu, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5) Kerja sama

semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan kemampuannya bekerja dapat dinilai dari sama dengan rekan sekerja lainnya, yaitu dengan membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan, menghargai rekan kerja satu sama lain, dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.²⁴

Dharma, indikator untuk mempertimbangkan kinerja karyawan yaitu:

1) Kuantitas

Penilaian kinerja karyawan yang dapat diukur dengan kuantitas kerja yang di selesaikan selama waktu tertentu, dengan kuantitas tersebut maka karyawan memiliki kemampuan dan kepercayaan untuk melakukan kerja diorganisasi.

2) Kualitas

karyawan dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian juga dapat dilihat dari kecakapan dan juga hasil kerja.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan penyelesaian pekerjaan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.²⁵

²⁴ Liya Eri Aristanti, "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali)", (Salatiga:Institut Agama Islam Negeri Salatiga,2018), h.20-21

²⁵ Komang Nonik Jayanti dan Komang Trisna Sari Dewi, "Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi Vol.1 No.2, 2021, h.79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

f. Penilaian kinerja karyawan

Menurut Prohadi penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu yang menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen. Penilaian kinerja adalah suatu proses untuk dapat menilai hasil kerja dari karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja. Penilaian kinerja menjadi proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja karyawan dan usaha untuk dapat menaikkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan tugas dari seorang manajer atau pimpinan. Pelaksanaan penilaian kinerja yang terbilang objektif bukanlah sebuah tugas yang sederhana. Penilaian kinerja ini penting, karena dapat digunakan untuk mengoreksi dan memperbaiki keputusan dari personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka.²⁶

g. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Malthis tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan

²⁶ Farhansyah, "Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja Pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru", (Pekanbaru:Universitas Islam Riau,2022)

- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada tenaga kerja dalam perusahaan
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi seorang tenaga kerja
- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dan seorang pemegang tugas dan pekerjaan
- 5) Landasan/bahan informasi untuk pengambilan keputusan dalam bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.²⁷

3. Masa Kerja

a. Definisi masa kerja

Masa kerja karyawan merupakan lamanya karyawan bekerja yang dihitungkan dalam satuan waktu yaitu bulan atau tahun. Rudiansyah menjelaskan bahwa masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak.

²⁷ Ibid, h.16-17

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hermanto menyebutkan bahwa masa kerja sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan.²⁸

Menurut Hermanto Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang. Maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Kesimpulannya masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang dimana lama bekerjanya seseorang, akan lebih berpengalaman dan bisa untuk memajukan perusahaan tersebut dalam bidang ekonomi ataupun kinerja karyawannya.

b. Masa kerja dalam pandangan islam

Islam menempatkan bekerja sebagai ibadah untuk mencari rezeki dari Allah guna menutupi kebutuhan hidupnya. Bekerja untuk mendapatkan rezeki yang halal dan thayiban termasuk

²⁸ Mardhiah, skripsi: *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh*, (Aceh:UIN An-rany, 2020), h. 21-22



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kedalam jihad dijalan Allah. Kerja sebagai suatu upaya untuk merubah kehidupan manusia kearah yang lebih baik. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Insyirah ayat 7 :

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

“Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain)”

Dalam ayat ini Allah menjelaskan bahwa setelah menyelesaikan suatu urusan, segera kerjakan urusan yang lain dengan sungguh-sungguh. Setelah menyelesaikan urusan dunia, segera bersimpuh di hadapan Tuhan. Setelah selesai beribadah, segera berdoa dengan sungguh-sungguh. Setelah selesai dari sholat, segera berdoa dan mintalah kepada Tuhan untuk dimudahkan urusan.²⁹

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Masa Kerja

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Demerouti sebagai berikut:

1) Tuntutan Kerja (*job demands*)

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, social, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional*

²⁹ Bekalislam.Firanda.Com, “Tafsir Surah Al-Insyiqaq ayat 6”, artikel dari <https://bekalislam.firanda.com/7926-tafsir-surat-al-insyiqaq-ayat-6>.

dissonance), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*)

2) Sumber daya pekerjaan (*Job Resources*)

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).

3) Sumber daya pribadi (*Personal Resource*)

Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu: Self-efficacy (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks.

Organizational-based self-esteem didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi. Optimism (optimisme) terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya.

4) Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.³⁰

d. Dimensi dan Indikator Masa kerja

Menurut Handoko, indikator-indikator yang mempengaruhi masa kerja di antaranya:

- 1) Lamanya waktu masa percobaan atau magang
- 2) Lamanya Bekerja
 - Lamanya waktu bekerja di perusahaan
 - Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini³¹

³⁰ Febrianti, "Pengaruh Masa Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Penilaian Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Thas Power Makassar", (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019), h. 9-10

³¹ Ibid, h.11

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Foster ada beberapa hal yang dapat menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator masa kerja yaitu:

1) Lama waktu/periode bekerja

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

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

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.³²

4. Pengalaman Kerja**a. Pengertian pengalaman kerja**

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah

³² Heri Candra, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi", (Medan: Universitas Medan Area, 2018), h.17

bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.³³

Menurut Johnson Pengalaman kerja yaitu pengalaman yang memunculkan potensi seseorang, potensi penuh akan muncul bertahap, seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman.

b. Pengalaman kerja dalam pandangan islam

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:

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

“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,

³³ Yuliana Br Berutu, “Pengaruh Pengalaman Kerja, pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam”, (Medan:Universitas Sumatera Utara, 2019) h.12-13

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

*lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*³⁴

Ayat di atas menginformasikan tentang arti penting dari penilaian Allah, penilaian Rosul-Nya, dan penilaian orang mukmin terhadap prestasi (kerja) seseorang. Semua prestasi itu pada saatnya nanti akhirat akan diinformasikan dan memperlihatkan secara transparan apa adanya, baik yang tersembunyi maupun yang tampak. Singkatnya, setiap yang dikerjakan anak manusia dipastikan akan memberikan atau dilaporkan apa adanya.³⁵ Pentingnya bekerja dalam pencapaian prestasi juga dapat bermanfaat pada saat beralih ketempat kerja lain. Sehingga pengalaman kerja yang dimiliki dapat dengan mudah beradaptasi dalam menghadapi pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya, kemampuan menyelesaikan tugasnya, dan penguasaan terhadap pekerjaan.

c. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dan sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan dalam suatu perusahaan maka diperkirakan juga tentang faktor-faktor

³⁴ Departemen Agama RI, Op.Cit. h. 494.

³⁵ Muhammad Amin Suma, *Tafsir Ayat Ekonomi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 61.

yang mempengaruhi pengalaman kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Waktu : Semakin lama seseorang melakukan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- 2) Frekuensi : Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang-orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- 3) Jenis tugas : Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- 4) Penerapan : Semakin banyak penerapan pengetahuan, ketrampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- 5) Hasil : Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.³⁶

³⁶ Yuliana Br Berutu, "Pengaruh Pengalaman Kerja, pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam", (Medan:Universitas Sumatera Utara, 2019), h.21

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d. Manfaat Dari Memiliki Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain, akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- 2) Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya
- 3) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.



- 4) Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian di bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai.³⁷ Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, dimana semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pengalaman seseorang dalam bekerja seharusnya dipandang sebagai sumberdaya potensial dalam mengelola perubahan dirinya. Secara rasional, pengalaman kerja pasti dapat dirasakan seseorang. Dari pengalamannya, seharusnya seseorang memperoleh modal atau bekal dalam melihat unsur-unsur penyebab keberhasilan dan kurang berhasil dalam bekerja. Semakin bertambahnya usia seseorang maka pengetahuan tentang pekerjaan semakin meningkat dan cara memandang sesuatu juga semakin bijak. Misalnya ketika seseorang baru memasuki dunia kerja, kemudian ia melakukan suatu kesalahan, mungkin ia bias menganggap itu sebagai suatu hal yang biasa saja. Toh setiap orang juga pasti pernah melakukan kesalahan. Namun lama kelamaan seiring berjalannya waktu dan pengalaman selama bekerja, akan

³⁷ Febrianti, "Pengaruh Masa Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Penilaian Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Thas Power Makassar", (Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019), h. 14

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

membentuk kepribadian yang lebih baik dan lebih matang. Maka timbullah rasa bersalah dan penyesalan dengan pendirinya. Menyadari bahwa itu adalah suatu kekhilafan, dan hal ini akan mendorongnya untuk selalu berusaha untuk berbuat yang lebih baik sesuai dengan standar pekerjaannya.

e. Indikator Pengalaman Kerja

Foster menyatakan pada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1) Lama waktu/masa kerja

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

2) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan 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 merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.³⁸

B. Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Liya Eri Aristanti (2018), "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variable Intervening(Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kcp Boyolali)"	Metode pengumpulan data melalui kuesioner, Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis.	Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada metode pengumpulan data. Dan perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan variabel mediasi (intervening), variabel mediasi pada penelitian terdahulu adalah kemampuan kerja.	Dari hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Pendidikan berpengaruh positif dan tidak

³⁸ Liya Eri Aristanti, "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali)", (Salatiga:Institut Agama Islam Negeri Salatiga,2018), h.25

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

			signifikan terhadap kemampuan kerja, Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja, Pendidikan dapat menjadi mediator dalam kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali, dan Pengalaman kerja tidak dapat menjadi mediator dalam kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali.	
2	Skripsi Farhansyah (2022) “Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja Pada PT. Nusantara Berlian Motor	Jenis penelitian yang penulis gunakan ialah eksplanatori jenis penelitian asosiatif. Penelitian	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya	Hasil dari Penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Pelatihan Kerja pada PT. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Pekanbaru”	ini menggunakan Metode kuantitatif.	adalah penelitian terdahulu membahas tentang masa kerja pada kinerja karyawan melalui pelatihan kerja, sedangkan penelitian ini membahas masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja	
3	Mardhiah (2020), “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh”	Jenis penelitian ini kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data yaitu menyebarkan kuesioner kepada 90 responden	Persamaan dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terdapat pada Lokasi penelitian	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa: latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau				karyawan, Kemudian hasil uji F menyatakan bahwa variabel latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Heri Candra (2018), “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi”	Jenis penelitian ini adalah eksplanatori khususnya jenis penelitian asosiatif	Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada teknik analisis data. Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel tingkat pendidikan dan lokasi penelitian.	tingkat pendidikan dan masa kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Yuliani br berutu (2019), “Pengaruh Pengalaman Kerja,	Penelitian ini merupakan penelitian	persamaan pada penelitian ini adalah pada variable	Secara parsial tingkat pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam”	kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket.	terikatnya, yaitu kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah Penelitian terdahulu memiliki 3 variabel bebas dalam penelitiannya.	bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6	Rumianti Wihandayani (2022), “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Di Kecamatan Ranuyoso”.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Teknik pengambilan sampel menggunakan Metode purposive sampling.	Persamaan penelitian ini pada jenis penelitian, yaitu kuantitatif. Sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat.	Hasil Penelitian ini menyatakan latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Elsa M. Kereh1 Victor P. Lengkong2	Penelitian asosiatif dan deskriptif.	Persamaan dengan penelitian ini	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Farlane S. Rumokoy(2018), “Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Manado.”		terletak pada variabel terikat, dan perbedaannya terdapat pada jumlah variabel bebas	Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado, sedangkan secara parsial Masa kerja, Pengalaman Kerja, dan Pendidikan tidak berpengaruh.
8	Martin (2020), “Pengaruh Masa Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delamibrands KharismaBusana”	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Persamaannya terletak pada kesamaan variabel yaitu masa kerja, dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada Lokasi dan waktu penelitian	Secara parsial masa kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara Bersama sama masa kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan
9	Lisa Susan, Thomas Sumarsan	Jenis penelitian	Persamaan penelitian	secara simultan variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Goh, Nur Subiantoro, Syawaluddin (2022) “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT.Baritama Kendana”	adalah deskriptif kuantitatif	terlihat pada variabel independent, dan perbedaanya terletak pada variabel dependenya	pengalaman kerja dan masa kerja secara serempak berpengaruh terhadap pengembangan karir pada PTBaritama Kendana. Pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir dan variabel masa kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PT Baritama Kendana.
--	-------------------------------	---	---

C. Kerangka Pikir

Pada dasarnya kerangka pemikiran diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, yang mungkin dapat dirumuskan kedalam hipotesis operasional atau hipotesis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

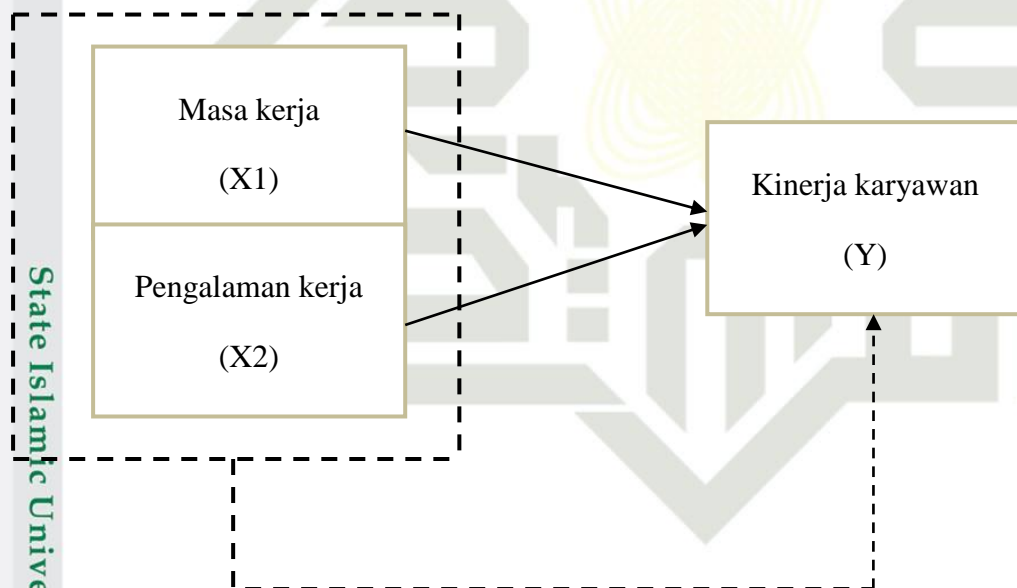
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang dapat di uji.³⁹ Pada dasarnya hasil kerja setiap karyawan didalam suatu perusahaan berbeda-beda. Hal ini dikarenakan oleh karakteristik dan kemampuan karyawan yang berbeda-beda.

Masa kerja memberikan pengalaman, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Berdasarkan uraian di atas maka pengaruh masa kerja dan pengalaman kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan dapat dijabarkan dalam kerangka pikir berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Keterangan:

- : Hubungan secara parsial
- ➔ : Hubungan secara simultan

³⁹ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS,2020), h.66



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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- H1 : Pengaruh (X1) terhadap Y
 H2 : Pengaruh (X2) terhadap Y
 H3 : Pengaruh (X1) dan X2 terhadap Y

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan Penelitian yang di turunkan dari kerangka pemikiran yang telah di buat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih.⁴⁰

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. H1 = Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako
2. Ho1 = Masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako
3. H2 = Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako
4. Ho2 = Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako
5. H3 = Masa kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako
6. Ho3 = Masa kerja dan Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako

⁴⁰ Ibid, h.68

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

A. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka (quantitative) dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan permodelan sistematis.⁴¹ Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapat hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kecamatan Bangko Pusako. Adapun alasan peneliti melakukan penelitian di lokasi ini karena penulis menemukan suatu permasalahan terkait dengan kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Adapun subjek pada penelitian ini adalah karyawan bengkel motor yang terdapat di Kecamatan Bangko Pusako.

⁴¹ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2016), h.38



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Objek pada penelitian ini adalah pengaruh masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bengkel motor yang terdapat di Kecamatan Bangko Pusako.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴² Dalam Penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako sebanyak 48 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dimana sampel dipilih diantara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti, sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang diinginkan.

Dengan kriteria :

- a. Karyawan bengkel motor yang berumur diatas 25 tahun
- b. Berjenis kelamin laki laki

⁴² V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: PustakaBarupress,2020), h.80

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pengalaman kerja minimal 1 tahun
- d. Bengkel motor yang berdomisili di Kelurahan Bangko Sempurna, Bangko Lestari dan Bangko Bakti

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bengkel motor yang terdapat di Kecamatan Bangko Pusako, sebanyak 48 karyawan. Melihat dari jumlah populasi yaitu sebanyak 48 orang dan kurang dari 100, sehingga peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi.⁴³ Untuk data primer diperoleh langsung dari hasil angket yang diberikan kepada karyawan di bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako.

Dimana skala penilaian yang digunakan untuk setiap responden adalah skala likert dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) Skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3

⁴³ *Ibid*, h.89

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah, berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpulan data.⁴⁴

Sumber data sekunder didapat dengan melakukan observasi di lokasi penelitian terhadap karyawan yang merupakan subjek dari penelitian yang terdiri dari karyawan di bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan tertulis disampaikan langsung pada responden menggunakan:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Bentuk kuesioner dalam penelitian ini ialah kuesioner berstruktur, dengan demikian peneliti telah menyediakan berbagai alternatif jawaban untuk responden, sehingga

⁴⁴ *Ibid*, h.89

responden hanya memberi tanda jawaban yang dipilih. Kuesioner ini terdiri bagian pengantar, petunjuk pengisian, identitas responden, seperti: nama, umur, jenis kelamin, jenjang pendidikan terakhir, lama bekerja, serta bagian instrumen penelitian yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan tanggapan responden mengenai masa kerja, pengalaman kerja dan kinerja.

Kuesioner dalam penelitian ini dibuat berdasarkan indikator masing-masing variabel. Berikut adalah indikator variabel penelitian beserta nomor item kuesioner.

Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian Masa Kerja

Variabel	Artikel Terkait	Indikator	Skala
Masa kerja (X1)	Masa kerja adalah lama waktu seseorang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi (Handoko, 2020)	Tingkat kepuasan kerja	Likert
		Stres lingkungan kerja	Likert
		Pengembangan karir	Likert
		Kompensasi hasil kerja	Likert

Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian Pengalaman Kerja

Variabel	Artikel Terkait	Indikator	Skala
Pengalaman kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu Handoko (2013)	Gerakannya mantap dan lancar	Likert
		Lebih cepat menanggapi tanda-tanda	Likert
		Bekerja dengan tenang	Likert

Tabel 3.3 Indikator Variabel Penelitian Kinerja Karyawan

Variabel	Artikel Terkait	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan output yang dihasilkan dalam bekerja berdasarkan pada	Mutu Hasil Kerja	Likert
		Jumlah Kerja	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kuantitas serta kualitas pegawai pada pelaksanaan kewajiban mereka berdasarkan beban kerja milik mereka yang dibebankan lembaga (Mangkunegara, 2018)	Tanggung jawab	Likert
	Kerjasama	Likert
	Inisiatif	Likert

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, agenda dan sebagainya. Metode ini digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan bengkel motor yang terdapat di Kecamatan Bangko Pusako seperti nama bengkel, lama beroperasi, jumlah pegawai dan lain sebagainya.⁴⁵

G. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah suatu definisi yang dinyatakan dalam bentuk istilah yang diuji secara spesifik atau dengan pengukuran kinerja.

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas atau biasa disebut sebagai variabel independen adalah variabel yang mana keberadaannya mempengaruhi variabel lainnya, variabel bebas ini yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁴⁶ Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi Masa Kerja, Pengalaman Kerja.

⁴⁵ Mardhiah, skripsi: *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh*, (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2020), h.49-50

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet 23, 2016), h.61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Masa Kerja (X1) adalah tenggang waktu yang dijalani karyawan dalam menjalankan kegiatan pekerjaannya di perusahaan tersebut.
- b. Pengalaman kerja (X2) adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya. Pengalaman yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.⁴⁷

2. Variabel terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat atau biasa disebut variabel dependent adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako.

Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁸

Adapun hubungan antara variabel masa kerja dan pengalaman kerja selaku variabel independent dengan variabel kinerja selaku variabel dependent yaitu semakin lama masa kerja dan semakin banyak pengalaman kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

⁴⁷ Heri Chandra, skripsi: *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi*, (Medan:Universitas Medan Area, 2018), h.26

⁴⁸ Yuliani Br Berutu, Skripsi: *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam*, (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,2019), h.49-50

H. Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup Penelitian.⁴⁹

Untuk mengadakan pengujian terhadap hipotesis ini dan menjawab rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan analisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Deskriptif data merupakan suatu metode atau cara-cara yang digunakan untuk meringkas dan menyimpulkan data. Deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum ataupun generalisasi.⁵⁰

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Data Penelitian yang sudah terkumpul yang berasal dari kuisioner yang telah diisi oleh responden harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Alasannya agar data yang di peroleh tersebut benar-benar andal, sehingga hasil Penelitian dapat dipertanggung jawabkan. Uji validitas digunakan untuk

⁴⁹ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2020), h.93

⁵⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, h. 206.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validasi sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r table. Dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid, dan sebaliknya.⁵¹

b. Uji realibilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, dengan menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach. Jika nilai Alpha $>$ 0,60 maka reliable.⁵²

c. Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan analisis kuantitatif terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi agar model tidak bias dan kuat. Beberapa asumsi tersebut adalah sebagai berikut:

⁵¹ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2020), h.107-108

⁵² *Ibid* h.110



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pengujian normalitas data untuk melihat normal atau tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.

Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

2) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terjadi varian gangguan berbeda dari satu pengamatan, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada scatterplot. Jika sebuah varian sama, maka dikatakan homokedastisitas. Apabila varian berbeda, maka dikatakan terjadi heterokedastisitas.

3) Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas.⁵³

d. Regresi linier berganda

Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independent. Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y = variabel dependent

a = Harga konstanta

b1 = koefisien regresi pertama

b2 = koefisien regresi kedua

x1 = variabel independent pertama

x2 = variabel independent kedua.⁵⁴

e. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen maka dilakukan pengujian-pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang meliputi: Uji signifikansi parsial (uji t), Uji signifikansi simultan (F) dan Uji koefisien determinasi (adjusted R²) sebagai berikut:

1) Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

⁵³ Fifi zuriatul casvi, *Pengaruh Pengetahuan, Lingkungan Sosial, dan Lokasi Bank Syariah Terhadap Minat Menabung Santri di Bank Syariah*, (Demak: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2019), h. 52.

⁵⁴ V. Wiratna Sujarweni, *Statistik Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, (Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS, 2019), h.116

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujiannya menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Hipotesis tersebut diterima atau ditolak dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan) dan ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan) dan ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel yaitu:

- a) Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel berikut.
 - b) Nilai t hitung $> t$ tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel berikut.
- 2) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F yakni pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan, yang dimana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen 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.

terdapat didalam model secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau anggota

F hasil perhitungan ini selanjutnya akan dibandingkan dengan F_{tabel} yang dimana cara memperolehnya dengan menggunakan tingkat iiresiko atau signifikansi level 5% atau bisa juga dengan degree freedom = $k (n-k-1)$ dengan kriteria sebagai berikut:

- a) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$
- b) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$
- c) H_0 diterima jika signifikansi $> 0,05$
- d) H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$

Jika H_0 diterima maka dapat diartikan bahwa tidak berpengaruh signifikansi model regresi linier berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pada pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi ⁵⁵

⁵⁵ Muhammad Arif Azhari Silaen, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribus Daerah Provinsi Sumatera Utara", (Medan:Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022),h. 49

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil penelitian yang telah penulis lakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Masa Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel motor di kecamatan Bangko Pusako. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengalaman kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel motor di kecamatan Bangko Pusako. Hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,058 > 0,05$. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Pada uji simultan, diperoleh nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara simultan masa kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel motor di Kecamatan Bangko Pusako. Selanjutnya, diperoleh nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,130 menunjukkan bahwa 13% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel masa kerja dan pengalaman kerja. Sisanya 87% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Dalam perspektif ekonomi syariah, pengaruh masa kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui prinsip etika dan keadilan yang di ajarkan dalam islam. Semakin lama seseorang bekerja di suatu tempat, semakin besar tanggung jawab dan amanah yang diemban. Karyawan yang bertanggung jawab dan dapat dipercaya biasanya akan memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka serius dalam menjalankan tugas dan memenuhi janji. Dalam ekonomi syariah, menjaga amanah di tempat kerja berarti bekerja dengan penuh tanggung jawab dan menyelesaikan tugas dengan integritas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Prinsip menjaga amanah ini mempengaruhi etika kerja, kepercayaan, dan kualitas pekerjaan, yang semuanya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang di lingkungan kerja.

Berdasarkan kesimpulan, maka terdapat sejumlah saran yang dapat menjadikan pertimbangan. Beberapa saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu untuk memberi dukungan berupa pelatihan bagi karyawan yang terhitung baru, atau belum cukup memiliki pengalaman bekerja, agar mampu memberikan kinerja yang maksimal.
2. Pemilik usaha bengkel motor perlu mengadakan evaluasi secara berkala untuk membantu dalam meningkatkan kualitas 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.

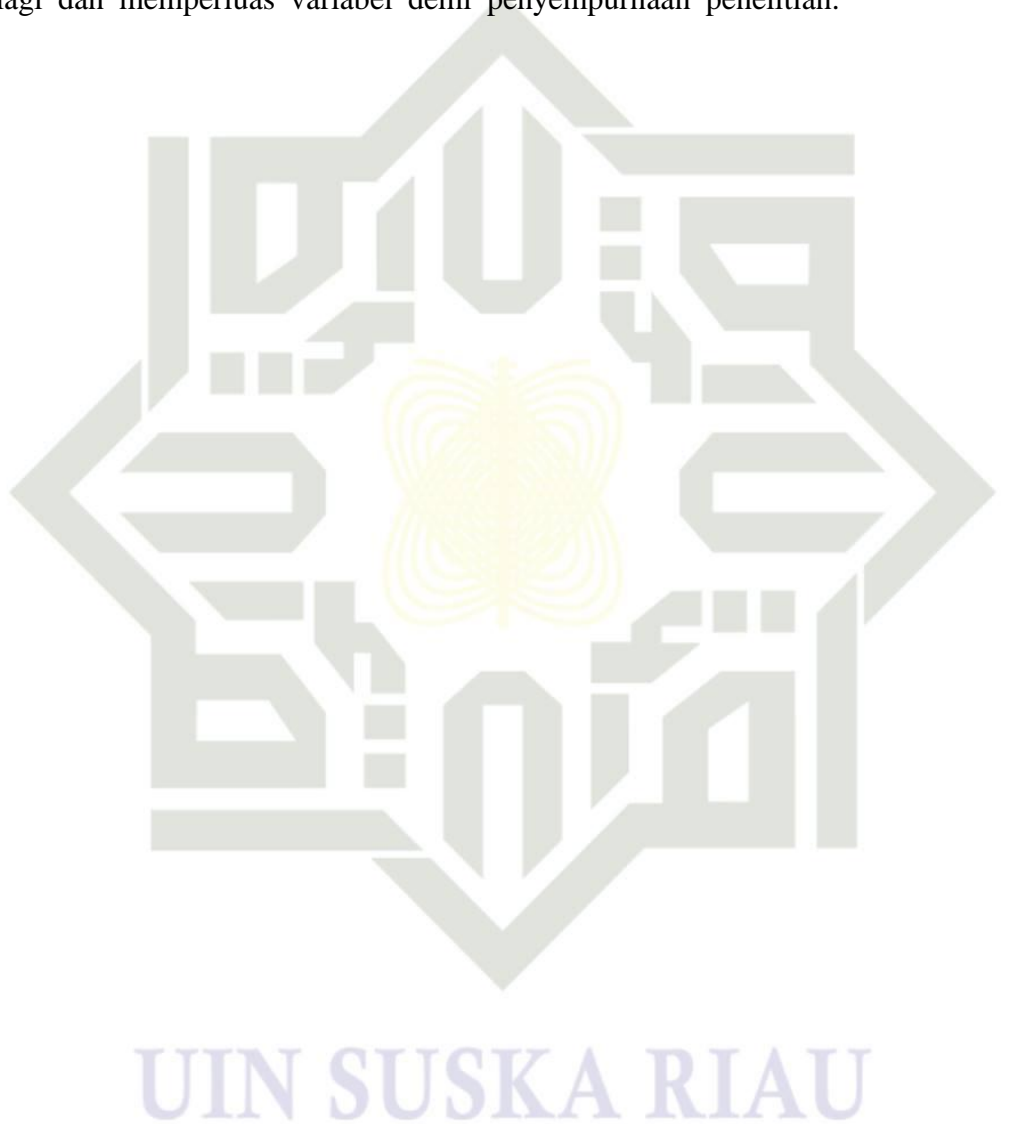
3. Di harapkan kepada seluruh karyawan untuk senantiasa menerapkan rasa tanggung jawab akan pekerjaan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang maksimal.
4. Adapun saran untuk peneliti selanjutnya adalah untuk meneliti lebih dalam lagi dan memperluas variabel demi penyempurnaan penelitian.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





DAFTAR PUSTAKA

A. Al-Quran

Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan terjemahan*

B. Artikel

Bekalislam.Firanda.Com, “*Tafsir Surah Al-Insiyiqaq ayat 6*”, artikel dari <https://bekalislam.firanda.com/7926-tafsir-surat-al-insiyiqaq-ayat-6>

C. Buku

Al-Syeikh, Abdullah Bin Muhammad, Bin Abdurahman Bin Ishaq. (2005). *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1*. (M. Abdul Ghoffar E.M, Terjemahan). Jakarta: Pustaka Imam Syafi'i.

Anoraga, Pandji. *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Multitama. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, Jakarta: Zikrul Hakim, 2006.

Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2016.

Qardlawi Yusuf, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta : Robbani Press, 1997.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*, Bandung: ALFABETA, 2014.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016).

Suarweni, V. Wiratna, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS, 2020.

Suna, Muhammad Amin. *Tafsir Ayat Ekonomi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013).

D. Disertasi

Annisa Putri, “*Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan hotel mutiara merdeka pekanbaru*”, Disertasi : Universitas Islam Riau, 2022.

Saputra D.I. “*Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pengolahan PT Sari Buah Sawit Pasaman Barat*”, Disertasi : Uin Suska Riau, 2021.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

E. Jurnal

- Alfiyah dkk. (2022). *Konsep Balance Dalam Ayat Etos Kerja. Jurnal Studi Al Quran dan Tafsir, Vol. 6, hlm 117*
- Ariono, Imam. "Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo", *Jurnal PPKM III 2017*, h.255.
- Fard M Wajdi, "Indeks Modal Manusia Pengusaha Dan Peranannya Terhadap Kinerja Usaha Kecil" *Journal Of Management, Vol.12, No.1, January 2015, h.1-3*
- Husain, Bachtiar Arifudin, "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Negara Indonesia tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai)", *Jurnal Disrupsi Bisnis Volume 1. No.2 (2018): h. 5.*
- Jasanti, Komang Nonik dan Komang Trisna Sari Dewi. "Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis Akuntansi Volume 1. No.2 (2021).*
- Kereh, Elsa M, dkk, "Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado", *Jurnal Emba, Volume 6. No.4 (2018): h. 3904.*
- OctavianusW.R, Adolfina, "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado." *Jurnal Emba volume 6. No. 3 (2018): h. 1758 – 1767.*
- Tesuh Sucipto, "Manajemen SDM Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM Dalam Industri Bisnis." *Jurnal Ekonomi syariah indonesia volume II. No. 2 (2012): h. 3-5*

F. Skripsi

- Anstanti, Liya Eri. "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali)", (Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018).
- Berutu, Yuliana Br. "Pengaruh Pengalaman Kerja, pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subulussalam", Medan:Universitas Sumatera Utara, 2019.

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

- © 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.
- Caandra, Heri. *“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi”*, Medan: Universitas Medan Area, 2018.
- Darwis, Febrianti, *“Pengaruh Masa Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Penilaian Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Thas Power Makassar”*, Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019.
- Farhansyah, *“Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Kerja Pada Pt. Nusantara Berlian Motor Pekanbaru”*, Disertasi : Universitas Islam Riau, 2022.
- Figra, Amanul. *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Honda Malang”*, (Skripsi: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020.
- Mardhiah, *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh”*, Aceh: UIN An-raniry, 2020.
- Nadiro, Hurin, *“Pengaruh etos kerja Islam terhadap kualitas kerja karyawan melalui kinerja: Studi pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Malang”*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2014
- Putri, Patrecia Mentari Shiella, *“Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Hotel Santika Premiere Jogja”*, (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2020).
- Silaen, Muhammad Arif Azhari. *“Pengaruh Efikasi Diri dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”*, Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022.



LAMPIRAN

1. Skala Penelitian

Yang terhormat

Bapak/ibu

Di tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Sarjana (S1) program studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mengharapkan kesediaan dan partisipasi saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Keberhasilan identitas bapak/ibu akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas perhatian dan kerjasama bapak/ibu dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Penulis

Yolanda Feby Anan Lubis

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

© 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.

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan alternatif jawaban
2. Cara mengisi jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom

Contoh:

SS	S	N	TS	STS
(√)				

Keterangan :

Sangat Setuju (SS)

Setuju (S)

Netral (N)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Identitas Pribadi Responden

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Indikator Tingkat Kepuasan Kerja						
1	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan di tempat kerja.					
2	Atasan saya memberikan dukungan dan bimbingan yang baik dalam pekerjaan saya					
3	Lingkungan kerja di tempat saya bekerja cukup nyaman dan kondusif					
4	Saya memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.					
5	Secara keseluruhan, saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini					
Indikator Stres lingkungan kerja						
1	Beban kerja yang berlebihan menyebabkan saya stres dan kelelahan					
2	Kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan menyebabkan stres.					
3	Ketidajelasan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan dapat menimbulkan kebingungan dan stres					
4	Kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan kelelahan dan stres yang berkepanjangan.					
5	Tuntutan pekerjaan yang tidak realistis atau deadline yang ketat dapat menciptakan tekanan dan stres yang berlebihan.					
Indikator Pengembangan karir						
1	Saya tertarik untuk memperluas tanggung jawab dan mengambil peran kepemimpinan di organisasi ini seiring dengan pengalaman dan pencapaian saya.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Saya ingin berkontribusi lebih banyak pada pengembangan produk atau layanan baru yang dapat meningkatkan pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan.					
3		Saya berkomitmen untuk terus mengembangkan keterampilan interpersonal dan kepemimpinan saya agar dapat bekerja lebih efektif dalam tim dan mengelola proyek dengan baik.					
4		Saya ingin mencari peluang rotasi pekerjaan atau penugasan khusus yang dapat memperluas wawasan dan pengalaman saya dalam bidang-bidang baru.					
5		Saya ingin terus belajar dan mengikuti tren terbaru dalam industri kami agar dapat memberikan solusi inovatif dan tetap kompetitif					

Indikator Kompensasi hasil kerja

1	Saya ingin diberikan gaji sesuai dengan beban kerja saya					
2	Saya ingin dipromosikan untuk naik jabatan					
3	Saya ingin perusahaan menambah tunjangan untuk karyawan					
4	Saya ingin diberikan uang pension yang memadai					
5	Saya berharap perusahaan memberikan hadiah kepada karyawan yang memberikan kontribusi besar					

Skala Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Indikator Gerakannya Mantap dan Lancar						
1	Saya melakukan pekerjaan saya dengan mantap dan percaya diri					
2	Saya melakukan pekerjaan saya tanpa hambatan					
3	Saya melakukan pekerjaan saya tanpa dibebani pikiran negative					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Saya yakin bahwa saya dapat bekerja secara maksimal					
5	Saya nyaman dengan pekerjaan saya					
6	Saya dapat bekerja tanpa adanya tekanan					
7	Saya melakukan pekerjaan saya dengan mantap					

Indikator Lebih Cepat Menanggapi Tanda-tanda

1	Saya dapat memahami kondisi-kondisi darurat					
2	Saya akan segera mengambil tindakan tegas jika perusahaan dalam bahaya					
3	Saya akan segera mengambil keputusan jika memang diperlukan					
4	Saya tidak akan mengabaikan firasat dan intuisi saya					
5	Saya akan mengamati lingkungan pekerjaan saya secara seksama					
6	Saya mampu menanggapi tanda-tanda bahaya di lingkungan kerja					

Indikator Bekerja Dengan Tenang

1	Saya bekerja tanpa menghiraukan kendala yang akan saya hadapi ketika bekerja					
2	Saya bekerja tanpa tergesa-gesa					
3	Saya bekerja tanpa merasa tertekan					
4	Saya bekerja dengan santai					
5	Saya menikmati pekerjaan saya					
6	Saya dapat bekerja dengan tenang					
7	Saya bekerja tanpa diburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan					

Skala Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Indikator Mutu Hasil Kerja						
1	Saya selalu dituntut untuk bekerja secara maksimal					
2	Saya diminta untuk melakukan pekerjaan					
3	Saya diminta untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4	Saya dimnita untuk melakukan pekerjaan dengan kesalahan yang minim					
5	Saya dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan					
Indikator Jumlah Kerja						
1	Saya dituntut untuk lembur meskipun mendapatkan bayaran lebih					
2	Saya diminta untuk melakukan pekerjaan di lura tanggung jawab saya					
3	Gaji yang saya dapatkan tidak sesuai dengan beratnya pekerjaan yang saya lakukan					
4	Setiap karyawan diberikan target pencapaian setiap minggunya					
5	beban kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja yang ada					
Indikator Tanggung Jawab						
1	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya					
2	Saya hanya akan bekerja ketika ada inspeksi dari atasan					
3	Saya akan tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun di luar jam kerja					
4	Saya tidak akan menyelesaikan pekerjaan saya jika jam kerja sudah selesai					
5	Saya akan tetap bekerja meskipun gaji tidak diberikan setiap bulannya					
Indikator Kerjasama						
1	Saya tidak ingin terlibat dalam beban pekerjaan rekan saya					
2	Saya akan membantu rekan kerja saya jika mengalami kesulitan					
3	Saya lebih senang berkerja secara individu					
4	Saya lebih senang bekerja dengan team					
5	Saya senang jika rekan kerja meminta bantuan saya					
Indikator Inisiatif						



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1	Saya sering menawarkan bantuan kepada rekan kerja saya					
2	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya sebelum tenggang waktu yang diberikan					
3	Saya akan diam saya jika diminta untuk memberikan pendapat					
4	Saya akan datang lebih dulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin					
5	Saya akan menunda-nunda pekerjaan meskipun sudah mendekati dateline					

2. Jawaban Responden
Variable Masa Kerja

Item	Jawaban Responden										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	-	-	6	12,50%	37	77,08%	4	8,34%	1	2,08%	48	100%
X1.2	-	-	-	-	13	27,09%	34	70,83%	1	2,08%	48	100%
X1.3	-	-	7	14,58%	34	70,84%	5	10,42%	2	4,20%	48	100%
X1.4	-	-	6	12,50%	33	68,75%	8	16,67%	1	2,08%	48	100%
X1.5	-	-	7	14,58%	31	64,58%	8	16,67%	2	4,17%	48	100%
X1.6	-	-	-	-	17	35,42%	31	64,58%	-	-	48	100%
X1.7	-	-	1	2,08%	33	68,75%	13	27,09%	1	2,08%	48	100%
X1.8	-	-	9	18,75%	37	77,08%	2	4,17%	-	-	48	100%
X1.9	1	2,08%	12	25%	33	68,75%	2	4,17%	-	-	48	100%
X1.10	-	-	10	20,83%	36	75%	2	4,17%	-	-	48	100%
X1.11	-	-	-	-	13	27,09%	34	70,83%	1	2,08%	48	100%
X1.12	-	-	-	-	39	81,25%	7	14,58%	2	4,17%	48	100%
X1.13	2	4,17%	-	-	15	31,25%	30	62,50%	1	2,08%	48	100%
X1.14	-	-	-	-	21	43,75%	27	56,25%	-	-	48	100%
X1.15	2	4,17%	-	-	18	37,50%	28	58,33%	-	-	48	100%
X1.16	-	-	5	10,42%	33	68,75%	10	20,83%	-	-	48	100%
X1.17	-	-	7	14,58%	34	70,84%	7	14,58%	-	-	48	100%
X1.18	-	-	1	2,08%	21	43,75%	22	45,83%	4	8,34%	48	100%
X1.19	2	4,17%	9	18,75%	37	77,08%			-	-	48	100%
X1.20	1	2,08%	14	29,17%	32	66,67%	1	2,08%	-	-	48	100%
Jumlah	8	16,67%	94	9,79%	567	59,06%	275	28,65%	16	1,67%	960	100%

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menguraikan sumber dan nama penulis. 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan penerjemahan. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Variable Pengalaman Kerja

No	Jawaban Responden	Jumlah											
		SS		S		N		TS		STS		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	1	-	-	17	35,42%	29	60,41%	2	4,17%	-	-	48	100%
X2.2	2	-	-	-	-	6	12,50%	24	50%	18	37,50%	48	100%
X2.3	3	27,09%	-	11	22,90%	2	4,17%	4	8,34%	18	37,50%	48	100%
X2.4	4	-	-	12	25%	30	62,50%	4	8,33%	2	4,17%	48	100%
X2.5	5	6,25%	-	-	-	5	10,42%	38	79,16%	2	4,17%	48	100%
X2.6	7	14,58%	-	5	10,42%	7	14,58%	20	41,67%	9	18,75%	48	100%
X2.7	1	2,08%	-	12	25%	25	52,08%	7	14,59%	3	6,25%	48	100%
X2.8	-	-	-	-	-	2	4,17%	45	93,75%	1	2,08%	48	100%
X2.9	-	-	-	-	-	6	12,50%	42	87,50%	-	-	48	100%
X2.10	-	-	-	18	37,50%	21	43,75%	7	14,58%	2	4,17%	48	100%
X2.11	3	6,25%	-	2	4,17%	3	6,25%	21	43,75%	19	39,58%	48	100%
X2.12	2	-	-	17	35,42%	20	41,66%	11	22,92%	-	-	48	100%
X2.13	2	10,42%	-	6	12,50%	3	6,25%	8	16,67%	26	54,16%	48	100%
X2.14	2	2,08%	-	1	2,08%	6	12,50%	38	79,17%	2	4,17%	48	100%
X2.15	2	25%	-	7	14,58%	12	25%	11	22,92%	6	12,50%	48	100%
X2.16	2	2,08%	-	2	4,17%	11	22,92%	24	50%	10	20,83%	48	100%
X2.17	2	-	-	5	10,42%	21	43,75%	12	25%	10	20,83%	48	100%
X2.18	2	2,08%	-	2	4,17%	22	45,83%	16	33,34%	7	14,58%	48	100%
X2.19	2	10,42%	-	17	35,42%	15	31,25%	4	8%	7	14,58%	48	100%
X2.20	2	12,50%	-	9	18,75%	2	4,17%	8	16,67%	23	47,91%	48	100%

- Hak Cipta Diinangi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 atau lain-lain yang diterbitkan atau tidak diterbitkan dari penerbitan ini tanpa izin penerbit.
 - a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	6%	14	3	15%	24	8	26%	34	6	36%	16	5	17%	960	100%
---	----	----	---	-----	----	---	-----	----	---	-----	----	---	-----	-----	------

Variable Kinerja

	Jawaban Responden										Jumlah	
	SS		S		N		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	2,08%	1	2,08%	16	33,34%	30	62,50%	-	-	48	100%	
-	-	4	8,33%	21	43,75%	23	47,92%	-	-	48	100%	
-	-	6	12,50%	37	77,08%	5	10,42%	-	-	48	100%	
1	2,08%	-	-	8	16,67%	36	75%	3	6,25%	48	100%	
-	-	7	14,58%	33	68,75%	8	16,67%	-	-	48	100%	
-	-	6	12,50%	33	68,75%	8	16,67%	1	2,08%	48	100%	
2	4,17%	9	18,75%	28	58,33%	8	16,67%	1	2,08%	48	100%	
7	14,58%	-	-	13	27,09%	25	52,08%	3	6,25%	48	100%	
5	10,42%	7	14,58%	35	72,92%	1	2,08%	-	-	48	100%	
3	6,25%	11	22,92%	32	66,66%	2	4,17%	-	-	48	100%	
1	2,08%	15	31,25%	29	60,42%	3	6,25%	-	-	48	100%	
3	6,25%	13	27,08%	30	62,50%	2	4,17%	-	-	48	100%	
5	10,42%	5	10,42%	6	12,50%	27	56,25%	5	10,41%	48	100%	
1	2,08%	10	20,83%	34	70,84%	3	6,25%	-	-	48	100%	
8	16,67%	10	20,83%	7	14,58%	10	20,83%	13	27,09%	48	100%	
11	22,92%	12	25%	7	14,58%	12	25%	6	12,50%	48	100%	
10	20,83%	7	14,58%	6	12,50%	17	35,42%	8	16,67%	48	100%	
5	10,42%	13	27,08%	23	47,92%	7	14,58%	-	-	48	100%	
7	14,58%	19	39,58%	17	35,42%	5	10,42%	-	-	48	100%	
12	25%	15	31,25%	4	8,33%	16	33,34%	1	2,08%	48	100%	
2	4,17%	16	33,30%	26	54,20%	4	8,33%	-	-	48	100%	
6	12,50%	24	50%	17	35,42%	1	2,08%	-	-	48	100%	
11	22,92%	23	47,92%	14	29,16%	-	-	-	-	48	100%	
12	25%	14	29,17%	19	39,58%	1	2,08%	2	4,17%	48	100%	
23	47,92%	6	12,50%	5	10,41%	12	25%	2	4,17%	48	100%	
Jumlah	136	11,40%	253	21,10%	500	42,00%	266	21,50%	45	4%	1200	100%

3. Hasil Uji Validitas

Variabel Masa Kerja

		Correlations																				TOTAL	
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020		
VAR00001	Pearson Correlation	1	.081	.240	.127	-.056	.161	.215	.254	.069	.245	.000	.000	.000	.078	.000	-.070	.143	.115	.146	.212	.328*	
	Sig. (2-tailed)		.586	.101	.389	.704	.273	.142	.082	.641	.389	1.000	1.000	1.000	.599	1.000	.635	.333	.435	.323	.148	.023	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00002	Pearson Correlation	.081	1	.304*	.287*	.270	.341*	.121	.119	.000	.000	.455**	.235	.060	.154	.062	.020	.242	.016	-.021	.259	.444**	
	Sig. (2-tailed)	.586		.036	.048	.063	.018	.412	.419	1.000	1.000	.001	.108	.688	.298	.678	.894	.098	.913	.890	.075	.002	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00003	Pearson Correlation	.240	.304*	1	.258	.274	.318*	.385**	.304*	.376**	.160	.304*	.034	-.140	.122	.183	.223	.120	.087	.155	.155	.562**	
	Sig. (2-tailed)	.101	.036		.077	.060	.027	.007	.035	.008	.277	.036	.027	.342	.408	.213	.127	.417	.558	.292	.291	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00004	Pearson Correlation	.127	.287*	.258	1	.330*	.102	.244	.345*	.123	.244	.345*	.123	.244	.360*	.260	.243	.036	.191	.235	.070	.204	.588**
	Sig. (2-tailed)	.389	.048	.077		.022	.491	.094	.016	.405	.411	.628	.059	.012	.075	.096	.806	.194	.107	.635	.163	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00005	Pearson Correlation	-.056	.270	.274	.330*	1	.240	-.082	.249	.123	.248	-.048	.170	.003	.257	.151	.082	.225	.045	.135	.087	.445**	
	Sig. (2-tailed)	.704	.063	.060	.022		.100	.577	.088	.407	.090	.748	.100	.577	.088	.407	.580	.123	.764	.359	.556	.002	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00006	Pearson Correlation	.161	.341*	.318*	.102	.240	1	.158	.241	-.019	.108	.159	.162	.114	.313*	-.092	.061	.242	-.047	.115	.214	.422**	
	Sig. (2-tailed)	.273	.018	.027	.491	.100		.282	.099	.895	.466	.280	.271	.440	.030	.532	.680	.098	.749	.437	.143	.003	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00007	Pearson Correlation	.215	.121	.385**	.244	-.082	.158	1	.088	.242	-.055	.283	-.016	.362*	.166	.274	.109	-.072	.205	.131	.097	.462**	
	Sig. (2-tailed)	.142	.412	.007	.022	.577	.022		.550	.097	.712	.051	.915	.012	.260	.060	.462	.628	.163	.375	.510	.001	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00008	Pearson Correlation	.254	.119	.304*	.345*	.249	.241	.088	1	.511**	.372**	-.072	.144	.005	.271	-.032	.227	.508**	.016	.354*	.319*	.575**	
	Sig. (2-tailed)	.082	.419	.035	.016	.088	.099	.550		.000	.009	.629	.330	.972	.063	.827	.121	.000	.916	.014	.027	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00009	Pearson Correlation	.069	.000	.376**	.123	.123	-.019	.242	.511**	1	.158	.078	-.091	.000	.207	.053	.153	.345*	.070	.193	.222	.435**	
	Sig. (2-tailed)	.641	1.000	.008	.405	.407	.895	.097	.000		.283	.599	.537	1.000	.159	.722	.300	.016	.638	.188	.130	.002	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00010	Pearson Correlation	.245	.000	.160	.121	.248	.108	-.055	.372**	.158	1	.092	-.014	.040	.312*	-.188	.148	.164	-.143	.153	.202	.328*	
	Sig. (2-tailed)	.093	1.000	.277	.411	.090	.466	.712	.009	.283		.533	.922	.786	.031	.202	.317	.266	.332	.300	.168	.023	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00011	Pearson Correlation	.000	.455**	.304*	.072	-.048	.159	.283	-.072	.078	.092	1	-.021	.238	.329*	-.062	.178	-.081	.145	-.103	.020	.327*	
	Sig. (2-tailed)	1.000	.001	.036	.628	.748	.280	.051	.629	.586	.533		.886	.103	.022	.678	.225	.586	.321	.487	.893	.023	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00012	Pearson Correlation	.000	.235	.034	.275	.170	.162	-.016	.144	-.091	-.014	-.021	1	.200	.314*	-.260	.138	.151	.266	-.002	.033	.380**	
	Sig. (2-tailed)	1.000	.108	.817	.059	.247	.271	.915	.330	.537	.922	.886		.172	.030	.074	.350	.305	.068	.991	.825	.008	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00013	Pearson Correlation	.000	.060	-.140	.360*	.003	.114	.362*	.005	.000	.040	.238	.200	1	.302*	.322*	.004	.000	-.039	-.076	.300*	.384**	
	Sig. (2-tailed)	1.000	.688	.342	.012	.981	.440	.012	.972	1.000	.786	.103	.172		.037	.025	.977	1.000	.792	.607	.038	.007	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00014	Pearson Correlation	.078	.154	.122	.260	.257	.313*	.166	.271	.207	.312*	.329*	.314*	.302*	1	-.030	.167	.233	.294*	.025	.034	.542**	
	Sig. (2-tailed)	.599	.298	.408	.075	.078	.030	.260	.063	.159	.031	.022	.030	.037		.841	.031	.256	.111	.042	.867	.820	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00015	Pearson Correlation	.000	.062	.183	.243	.151	-.092	.274	-.032	.053	-.188	-.062	.260	.322*	-.030	1	-.080	.164	.198	.083	.297*	.382**	
	Sig. (2-tailed)	1.000	.678	.213	.096	.307	.532	.060	.827	.722	.202	.678	.074	.025	.841		.587	.266	.177	.573	.041	.007	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00016	Pearson Correlation	-.070	.020	.223	.036	.082	.061	.109	.227	.153	.148	.178	.138	.004	.167	-.080	1	.070	.169	.240	.109	.334*	
	Sig. (2-tailed)	.635	.894	.127	.806	.580	.680	.462	.121	.300	.317	.225	.350	.577	.256	.587		.635	.251	.100	.463	.020	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00017	Pearson Correlation	.143	.242	.120	.191	.225	.242	-.072	.508**	.345*	.164	.000	.000	.233	.164	.070	1	.000	.218	.283	.464**		
	Sig. (2-tailed)	.333	.098	.417	.194	.123	.098	.628	.000	.016	.266	.586	.305	1.000	.111	.266	.635		1.000	.136	.052	.001	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00018	Pearson Correlation	.115	.016	.087	.235	.045	-.047	.205	.016	.070	-.143	.146	.266	-.039	.294*	.198	.169	.000	1	.285*	-.111	.349*	
	Sig. (2-tailed)	.435	.913	.558	.107	.638	.332	.764	.638	.332	.321	.068	.172	.042	.177	.251	1.000	.000		.049	.455	.015	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00019	Pearson Correlation	.146	-.021	.155	.070	.135	.131	.131	.354*	.193	.153	-.103	-.002	-.076	.025	.083	.240	.218	.285*	1	.211	.378**	
	Sig. (2-tailed)	.323	.890	.292	.635	.359	.437	.375	.014	.188	.300	.487	.991	.607	.867	.573	.100	.136	.049		.149	.008	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00020	Pearson Correlation	.212	.259	.155	.204	.087	.214	.097	.319*	.222	.202	.020	.033	.300*	.								



Variabel Pengalaman Kerja

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	1	.101	.245	.095	.154	-.090	.299*	.105	.245	.225	-.178	.057	.047	.192	-.098	.240	.114	.209	.174	.058	.351*
	Sig. (2-tailed)		.495	.093	.520	.295	.544	.039	.476	.093	.124	.227	.701	.752	.192	.506	.100	.444	.163	.241	.694	.015
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00002	Pearson Correlation	.101	1	-.236	.090	.314*	.296*	.046	.284	.143	-.125	.384**	.188	.044	.112	-.139	-.036	-.140	-.111	.111	.099	.289*
	Sig. (2-tailed)	.495		.106	.544	.030	.041	.756	.050	.333	.396	.007	.200	.766	.450	.346	.808	.348	.463	.459	.505	.047
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00003	Pearson Correlation	.245	-.236	1	-.170	.088	-.162	.001	-.095	.236	-.129	-.013	.006	.097	-.008	-.167	.063	.273	.028	.107	.242	.366*
	Sig. (2-tailed)	.093	.106		.248	.554	.272	.995	.519	.106	.384	.928	.967	.514	.955	.257	.670	.064	.855	.474	.098	.011
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00004	Pearson Correlation	.095	.090	-.170	1	-.074	.173	.032	.228	.135	.560**	-.020	.295*	.159	.246	.204	.147	.134	.304*	.106	-.240	.385**
	Sig. (2-tailed)	.520	.544	.248		.618	.240	.830	.119	.362	.000	.890	.042	.279	.092	.165	.318	.368	.040	.478	.101	.007
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00005	Pearson Correlation	.154	.314*	.088	-.074	1	-.025	.023	.390**	.039	.103	-.006	.052	.073	-.092	.057	.059	-.122	.076	.169	.329*	.375**
	Sig. (2-tailed)	.295	.030	.554	.618		.867	.878	.006	.791	.485	.968	.728	.623	.534	.699	.689	.416	.614	.257	.022	.009
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00006	Pearson Correlation	-.090	.296*	-.162	.173	-.025	1	-.105	.154	.115	-.063	.277	.008	.119	.367*	-.092	-.052	-.120	.032	.223	-.159	.279
	Sig. (2-tailed)	.544	.041	.272	.240	.867		.478	.297	.437	.669	.057	.957	.422	.010	.533	.726	.423	.835	.133	.281	.055
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00007	Pearson Correlation	.299*	.046	.001	.032	.023	-.105	1	-.002	.138	.235	.091	.061	-.001	-.161	.195	.163	.292*	.086	-.272	.075	.258
	Sig. (2-tailed)	.039	.756	.995	.830	.878	.478		.989	.348	.108	.538	.682	.992	.274	.185	.269	.046	.568	.065	.610	.077
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00008	Pearson Correlation	.105	.284	-.095	.228	.390**	.154	-.002	1	.221	.088	.235	.208	.171	.107	.113	.175	.050	.053	.340*	.259	.503**
	Sig. (2-tailed)	.476	.050	.519	.119	.006	.297	.989		.131	.554	.107	.156	.245	.469	.445	.233	.740	.727	.019	.076	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00009	Pearson Correlation	.245	.143	.236	.135	.039	.115	.138	.221	1	.010	.253	.272	.022	.186	-.093	.072	.022	.057	.045	.088	.353*
	Sig. (2-tailed)	.093	.333	.106	.362	.791	.437	.348	.131		.948	.082	.062	.882	.205	.531	.626	.885	.706	.762	.551	.014
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00010	Pearson Correlation	.225	-.125	-.129	.560**	.103	-.063	.235	.088	.010	1	-.154	.275	.204	.189	.372**	-.034	.064	.248	.019	-.087	.355*
	Sig. (2-tailed)	.124	.396	.384	.000	.495	.669	.108	.554	.948		.296	.058	.164	.199	.009	.818	.668	.096	.901	.555	.013
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00011	Pearson Correlation	-.178	.384**	-.013	-.020	-.006	.277	.091	.235	.253	-.154	1	.187	-.131	-.013	-.204	.033	.226	-.116	.137	-.026	.260
	Sig. (2-tailed)	.227	.007	.928	.890	.968	.057	.538	.107	.082	.296		.202	.375	.929	.164	.825	.127	.441	.360	.860	.074
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00012	Pearson Correlation	.057	.188	.006	.295*	.052	.008	.061	.208	.272	.275	.187	1	.087	.213	.142	.348*	.179	-.192	-.080	-.016	.430**
	Sig. (2-tailed)	.701	.200	.967	.042	.728	.957	.682	.156	.062	.058	.202		.556	.147	.334	.015	.230	.201	.593	.914	.002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00013	Pearson Correlation	.047	.044	.097	.159	.073	.119	-.001	.171	.022	.204	-.131	.087	1	.236	.186	-.011	-.073	-.214	-.067	.229	.363*
	Sig. (2-tailed)	.752	.766	.514	.279	.623	.422	.992	.245	.882	.164	.375	.556		.106	.205	.940	.625	.154	.654	.118	.011
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00014	Pearson Correlation	.192	.112	-.008	.246	-.092	.367*	-.161	.107	.186	.189	-.013	.213	.236	1	-.085	.056	-.071	.053	.035	-.126	.279
	Sig. (2-tailed)	.192	.450	.955	.092	.534	.010	.274	.469	.205	.199	.929	.147	.106		.568	.704	.634	.729	.813	.394	.055
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00015	Pearson Correlation	-.098	-.139	-.167	.204	.057	-.092	.195	.113	-.093	.372**	-.204	.142	.186	-.085	1	-.006	.240	.223	-.134	-.035	.250
	Sig. (2-tailed)	.506	.346	.257	.165	.699	.533	.185	.445	.531	.009	.164	.334	.205	.568		.969	.104	.136	.369	.811	.086
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00016	Pearson Correlation	.240	-.036	.063	.147	.059	-.052	.163	.175	.072	-.034	.033	.348*	-.011	.056	-.006	1	.156	-.047	.026	-.071	.304*
	Sig. (2-tailed)	.100	.808	.670	.318	.689	.726	.269	.233	.626	.818	.825	.015	.940	.704	.969		.295	.755	.861	.633	.036
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
VAR00017	Pearson Correlation	.114	-.140	.273	.134	-.122	.120	.292*	.050	.022	.064	.226	.179	-.073	-.071	.240	.156	1	.389**	-.189	-.021	.369*
	Sig. (2-tailed)	.444	.348	.064	.368	.416	.423	.046	.740	.885	.668	.127	.230	.625	.634	.104	.295		.008	.202	.890	.011
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR00018	Pearson Correlation	.209	-.111	.028	.304*	.076	.032	.086	.053	.057	.248	-.116	-.192	-.214	.053	.223	-.047	.389**	1	.121	-.116	.271
	Sig. (2-tailed)	.163	.463	.855	.040	.614	.835	.568	.727	.706	.096	.441	.201	.154	.729	.136	.755	.008		.424	.444	.068
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
VAR00019	Pearson Correlation	.174	.111	.107	.106	.169	.223	-.272	.340*	.045	.019	.137	-.080	-.067	.035	-.134	.026	-.189	.121	1	.201	.330*
	Sig. (2-tailed)	.241	.459	.474	.478	.257	.133	.065	.019	.762	.901	.360	.593	.654	.813	.369	.861	.202	.424		.176	.024
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
VAR00020	Pearson Correlation	.058	.099	.242	-.240	.329*	-.159	.075	.259	.088	-.087	-.026	-.016	.229	-.126	-.035	-.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4 Hasil Uji Reabilitas
Reliability Statistics

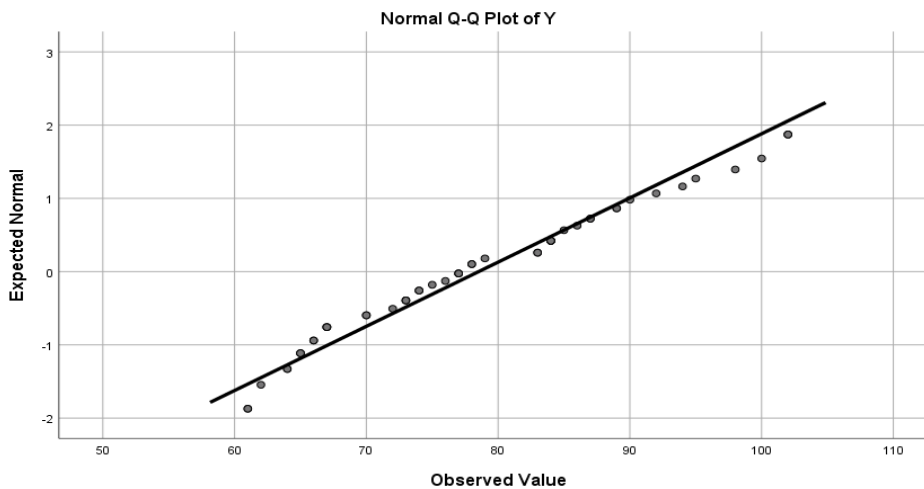
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	
	on Standardized Items	N of Items
.793	.843	65

5 Hasil Uji Normalitas
6 Hasil Uji Multokoloniaritas

Tests of Normality			Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model	Statistic	DF	Unstandardized Coefficients ^B	Standardized Coefficients ^{Beta}	Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF
Y	.094	48	.200	.960	.48	.098			
X1	.116	48	.104	.967	.48	.195			
1	(Constant)	48	56,014	.071	20,191	.945	2,774	0,008	
	masa kerja	48	0,857	0,395	0,366	2,366	0,012	0,959	1,043
	pengalaman kerja	48	0,496	0,256	-0,270	-1,942	0,058	0,959	1,043

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Normal P-Plot



7 Hasil Uji Heterokadastitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	(Constant)	-14.345	10.981		-1.306	.198
	Masa Kerja	.243	.135	.270	1.796	.079
	Pengalaman Kerja	.107	.247	.066	.436	.665

a. Dependent Variable: Res2

8. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	48	61.00	102.00	78.5208	11.41293
X1	48	47.00	66.00	55.8958	4.87390
X2	48	33.00	69.00	51.1042	6.20309
Valid N (listwise)	48				

9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.014	20.191		2.774	.008
	MASA KERJA	.857	.325	.366	2.633	.012
	PENGALAMAN KERJA	-.496	.256	-.270	-1.942	.058

a. Dependent Variable: KINERJA

10. Tabulasi Data

VARIABEL MASA KERJA (X1)

1. Dilarang
 - a. Pengu
 - b. Pengu
2. Dilarang

NO. RESPONDEN	MASA KERJA (X1)																				TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	
1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	63
2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	65
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	66
4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	62
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	56
6	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	57
7	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	64
8	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	62
9	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	4	57
10	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	52
11	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	54
12	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	55
13	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	56
14	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	54
15	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	53
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58
17	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	56
18	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	54
19	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	55
20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
22	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	66
23	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	52
24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	57
25	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	4	59
26	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	5	3	56
27	4	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	55

ngi Undang-Undang
 luti, sebagian atau seluruh karya tulis, tanpa mengcantumkan dan menyebutkan sumber:
 1. Karya tulis, gambar, dan/atau karya lainnya yang memerlukan penulisan, penggambaran, atau
 hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
 tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

©

2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	55
2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	52
2	3	3	1	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	53
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	2	5	2	3	2	3	5	62
2	3	2	2	2	3	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	55
2	3	3	4	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	58
2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	3	3	2	3	3	55
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	53
2	1	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	56
2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	5	3	58
2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	54
2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	47
1	3	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	51
2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	4	47
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	51
2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	4	2	4	4	4	61
3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	1	3	3	3	51
2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	48
3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	51
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	1	3	3	3	49
2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	50

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau sarana informasi.
 - Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

PENGALAMAN KERJA (X2)

NO. RESPON	KINERJA KARYAWAN																				TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	
3	1	1	3	2	2	4	2	2	3	1	4	1	2	5	5	2	2	3	1	49	
3	1	5	3	2	3	3	2	2	3	1	2	1	2	4	1	3	3	3	1	48	
4	3	5	4	2	2	4	2	3	3	1	4	5	3	4	2	3	3	2	2	61	
3	2	1	4	2	2	4	2	2	3	1	3	4	2	4	3	3	2	1	1	49	
3	2	4	4	2	4	3	2	3	3	5	4	1	3	3	3	3	2	3	1	58	
3	1	5	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	51	
3	3	1	4	2	5	3	2	2	3	5	3	1	2	1	2	3	3	3	1	52	
3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	1	2	2	3	4	2	2	5	53	
3	2	1	2	2	4	4	2	2	2	5	3	2	2	3	1	3	2	3	1	49	
4	2	5	2	3	1	4	2	3	3	2	4	1	2	4	1	3	2	3	5	56	
4	3	1	3	2	3	4	2	2	3	2	3	1	2	4	3	3	3	4	4	56	
4	1	5	3	2	1	3	2	2	4	1	4	1	3	3	3	2	3	3	4	54	
4	2	5	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	1	58	
3	1	5	3	2	1	3	2	2	3	2	4	2	2	4	1	3	2	4	4	53	
3	2	4	4	3	2	2	2	2	4	2	4	4	2	5	2	4	3	3	1	58	
3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	2	3	1	2	5	2	3	2	4	1	49	
3	1	4	3	2	3	3	2	2	4	2	4	5	2	5	2	4	3	1	2	57	
3	1	1	3	2	2	4	2	2	4	1	4	1	2	5	2	3	3	1	1	47	
4	2	4	4	2	1	4	2	2	4	2	4	1	2	1	2	3	2	3	1	50	
3	1	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	1	1	3	3	48	
3	2	1	3	2	1	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	46	
3	2	2	3	5	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	1	3	4	2	51	
3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	5	1	2	3	4	1	51	

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

©

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

3	3	3	3	2	5	2	2	2	3	2	3	1	2	5	1	1	1	3	1	48
3	2	1	3	2	2	3	2	2	4	1	3	4	2	5	2	2	3	3	4	53
4	1	1	4	2	3	4	2	2	4	1	2	1	2	5	2	3	3	2	2	50
4	1	1	3	2	2	4	2	2	4	1	2	5	2	5	1	2	3	1	5	46
4	1	4	4	2	3	4	2	2	4	1	2	1	2	5	2	3	5	4	1	56
2	1	4	3	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	5	3	2	1	4	5	56
3	2	1	3	2	5	2	2	2	3	2	4	1	2	2	1	2	3	4	1	47
3	2	5	3	2	5	3	2	2	3	2	2	5	2	1	1	1	1	5	5	55
4	2	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	69
3	2	4	2	3	2	5	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	1	5	51
3	2	1	3	2	5	3	2	2	3	1	3	5	4	2	2	1	1	1	1	47
3	2	4	3	5	4	3	2	2	4	1	3	1	2	3	2	3	4	4	4	59
4	2	3	3	2	5	1	2	2	3	1	3	3	5	2	2	2	3	5	2	55
4	2	4	4	3	1	3	2	2	4	1	3	4	2	2	2	1	3	4	4	55
4	2	1	4	2	5	3	2	3	3	1	4	1	2	2	3	1	3	4	1	51
4	3	1	3	5	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	3	1	1	4	4	55
4	1	5	3	2	2	3	2	2	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	1	56
3	1	1	4	1	3	3	2	2	4	2	3	1	3	2	2	3	3	5	1	49
4	1	5	3	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	3	4	2	3	1	48
3	2	1	4	2	2	2	2	2	4	2	4	1	3	3	2	1	2	4	1	47
3	1	4	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	5	4	45
2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	3	1	1	33
4	1	5	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	36
3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	4	2	38
3	2	5	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	46

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutipkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipannya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

VARIABEL KINERJA (Y)

- Hak Cipta © H:
 1. Dida
 a. F
 b. F
 2. Dida

© H:

State Islamic U

NO. RESP	KINERJA KARYAWAN																									TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Total
1	2	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	4	89	
2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	95	
3	2	4	2	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	1	1	2	3	4	2	4	4	3	4	3	73	
4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	5	3	4	4	4	3	4	5	5	85	
5	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	5	2	3	4	5	3	3	3	4	5	77	
6	4	3	5	3	3	5	5	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	84	
7	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	100
8	2	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	5	73
9	2	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	98	
10	2	3	1	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	5	5	73	
11	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	3	5	3	4	4	4	5	94
12	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	5	76
13	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	83
14	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4	5	2	3	3	2	4	4	3	4	2	74	
15	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	4	1	3	3	2	4	3	3	3	3	2	65
16	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	102	
17	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	4	1	5	5	5	4	4	4	3	4	79	
18	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	89	
19	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	87	
20	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	2	4	4	4	3	1	66	
21	4	3	2	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	102	
22	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	1	5	1	2	4	2	4	4	4	3	1	77	
23	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	64	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mengizinkan sumber:
 - a. Fungtuhan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penelitian, dan kegiatan kepublikan yang wajar UIN Suska Riau.
 - b. Dianggap mengurungkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t
- 2.

2	3	2	3	3	3	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	90
2	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	1	3	1	1	4	4	2	2	3	4	4	4	4	72
2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	83
3	4	2	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	92
2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	62
3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	67
2	3	2	3	3	1	2	3	3	4	2	2	4	4	2	3	3	4	4	2	3	4	5	5	75
3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	65
3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	2	66
2	3	2	3	3	4	1	4	3	4	4	1	4	1	1	3	3	5	5	3	3	4	5	5	78
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	67
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	84
3	3	1	2	3	3	1	4	3	3	4	2	3	1	1	1	3	3	1	2	4	4	1	2	61
2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	84
3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	1	3	1	2	2	5	4	5	3	3	4	4	4	74
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	61
2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	86
3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	5	70
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	67
3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	1	2	1	3	4	4	3	5	5	5	5	78
2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	5	5	3	2	84
2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	5	4	3	4	3	5	4	70
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	87
2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	64
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	5	3	5	5	3	5	77

11. Dokumentasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “**PENGARUH MASA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENGKEL MOTOR DI KECAMATAN BANGKO PUSAKO DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**”, yang ditulis oleh:

NAMA : Youlianda Feby Anan Lubis
 NIM : 11920520348
 PROGRAM STUDI : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Rabu, 15 Januari 2025
 Waktu : 13.00 WIB s/d selesai
 Tempat : Ruang Munaqasyah (Gedung belajar Lt.2).

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 20 Januari 2025
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Muhammad Nurwahid, M.Ag

Sekretaris
Musnawati, SE., M.Ak

Penguji I
Dr. Jonnius, SE, MM

Penguji II
Dr. Bambang Hermanto, M.Ag

Wakil Dekan I
 Fakultas Syariah dan Hukum

Dr. H. Akmal Abdul Munir. Lc., M.A
 NIP. 19711006 200212 1 003




SURAT KETERANGAN

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah (Muhammad Nurwahid, M.Ag) Fakultas
 Hukum dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau menerangkan bahwa
 telah dilakukan uji kesamaan (*similarity check*) untuk mencegah terjadinya plagiasi dan
 publikasi dengan menggunakan *Software Turnitin* pada skripsi mahasiswa berikut ini:

- Nama Mahasiswa : Youlianda Feby Anan Lubis
- NPM : 11920520348
- Judul Skripsi : Pengaruh Masa Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja
 Karyawan Bengkel Motor di Kecamatan Bangko Pusako
 Dalam Perspektif Ekonomi Syariah
- Dosen Pembimbing : Dr. H. Mawardi, S.Ag, M.Si (Pembimbing I)
 Afdhol Rinaldi, SE, M.Ec (Pembimbing II)
- Tanggal Uji Turnitin : 16 Desember 2024
- Hasil Uji Turnitin : Tingkat Kesamaan Skripsi (*Similarity Index*) yaitu 27%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 19 Desember 2024
 Ketua Prodi,


 Muhammad Nurwahid, M.Ag
 NIP: 19710101 200003 1 005



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

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARIAH & HUKUM**

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM.15 TuahMadani - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp/Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau
 Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Un/04/F.I/PP.01.1/13049/2024

Pekanbaru, 24 Desember 2024

Penting

Pembimbing Skripsi

Kepada Yth.

1. Dr. H. Mawardi, S.Ag. M.Si (Pemb. I Materi)
2. Afdhol Rinaldi, SE., M.Ec (Pemb. II Metodologi)

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Dengan Hormat,

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau menunjuk saudara sebagai Pembimbing Skripsi sebagai berikut :

Nama	YOULIANDA FEBY ANAN LUBIS
NIM	11920520348
Jurusan	Ekonomi Syariah S1
Judul Skripsi	Pengaruh Masa Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Motor di Kecamatan Bangko Pusako Dalam Perspektif Ekonomi Islam
Lama Membimbing	Maksimal 6 bulan (27 Desember 2024 – 27 Juni 2025)
Ketentuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembimbing diharuskan menerima surat penunjukan sebelum bimbingan dimulai. 2. Bimbingan dilaksanakan minimal 5 kali sesuai jumlah kolom kartu kontrol bimbingan skripsi. 3. Evaluasi akan dilakukan bila bimbingan tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Demikian disampaikan atas kerjasama Saudara, terima kasih.

a.n. Dekan

Wakil Dekan I

Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc, M.A

NIP. 19711006 200212 1 003

Tersusun:

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR

KECAMATAN BANGKO PUSAKO

Jl. H. Annas Ma'amun No.....email; BangkoPusako411@gmail.com Kode Pos 28955
BANGKO KANAN

Bangko Kanan, 10 Juni 2024

: 070/PKM-KBP/ 96
: -
: Rekomendasi Riset

Kepada Yth,
Sdr. **YOULIANDA FEBY ANAN LUBIS**
di -
Pekanbaru

Berdasarkan surat Permohonan dari YOULIANDA FEBY ANAN LUBIS dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/66342 Tanggal 04 Juni 2024 Perihal Rekomendasi.

Dengan ini Camat Bangko Pusako Kabupaten Rokan Hilir memberikan Rekomendasi Izin Penelitian dengan judul "**PENGARUH MASA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENGKEL MOTOR DI KECAMATAN BANGKO PUSAKO MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARI'AH**" Kepada :

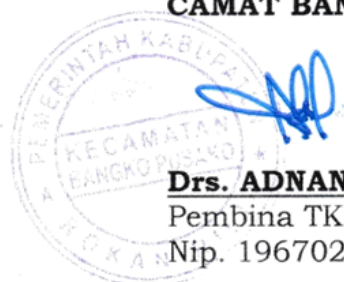
Nama : **YOULIANDA FEBY ANAN LUBIS**
Nim : 11920520348
Program Studi : Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Uin Suska Riau
Alamat : Pekanbaru
Lokasi Penelitian : Bengkel Motor Di Kecamatan Bangko Pusako.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang ditetapkan.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (Enam) Bulan terhitung sejak rekomendasi ini diterbitkan.

Demikian disampaikan untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

CAMAT BANGKO PUSAKO



Drs. ADNAN, MM
Pembina TK 1
Nip. 196702021994031010

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box. 1004 Telp/Fax. 0761-562052
 Web. www.fasih.uin-suska.ac.id, Email: fasih@uin-suska.ac.id

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Diinungi Undang-Undang

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

Un.04/F.I/PP.00.9/5224/2024

Pekanbaru,30 Mei 2024

Biasa
 (Satu) Proposal
Mohon Izin Riset

Kepada Yth.
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Provinsi Riau

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : YOULIANDA FEBY ANAN LUBIS
 NIM : 11920520348
 Jurusan : Ekonomi Syariah S1
 Semester : X (Sepuluh)
 Lokasi : Bengkel Motor di Kecamatan Bangko Pusako

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :
 Pengaruh Masa Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Motor di
 Kecamatan Bangko Pusako Menurut Perspektif Ekonomi Syari'ah

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai
 tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan
 memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor
 Dekan

Dr. Zulkifli, M. Ag
 NIP.19741006 200501 1 005

embusan
 Rektor UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/66342
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permisohon Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : 500/F.I/PP.00.9/5224/2024 Tanggal 30 Mei 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : YOULIANDA FEBY ANAN LUBIS |
| 2. NIM / KTP | : 11920520348 |
| 3. Program Studi | : EKONOMI SYARI'AH |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH MASA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENGKEL MOTOR DI KECAMATAN BANGKO PUSAKO MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARI'AH |
| 7. Lokasi Penelitian | : BENGKEL MOTOR DI KECAMATAN BANGKO PUSAKO |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 4 Juni 2024



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 PROVINSI RIAU**

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Pekanbaru Hilir
3. Up. Kabag Kesbangpol dan Linmas di Bagansiapiapi
4. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Berkepentingan

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

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk 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
 Cipta Dilindungi Undang-Undang
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU