



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT. ASAM JAWA KEC. TORGAMBA
KAB. LABUHANBATU SELATAN,
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (SM) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi
Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh:

NONNY SAFITRI
NIM. 11870123946

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2025



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Siti Komariyatun Aen
 Nim : 11870120240
 Program Studi : S1 Manajemen
 Konsentrasi : Keuangan
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Semester : XIV (Empat Belas)
 Judul : Analisis Kinerja Keuangan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) Dan PT. Sarimelati Kencana Tbk (Pizza Hut) Menggunakan Metode Du Pont System Periode 2022-2024

Disetujui Oleh:

DOSEN PEMBIMBING

YESSI NESNERI, S.E., M.M
NIP. 19870629 202012 2 008

Mengetahui

PLT. DEKAN

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



Dr. Desrir Miftah, SE, MM, Ak
NIP. 19740412 200604 2 002

KETUA PRODI

S1 Manajemen

Astuti Mehlinda, S.E., M.M
NIP. 19720513 200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Siti Komariyatun Aen
 Nim : 11870120240
 Program Studi : SI Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : Analisis Kinerja Keuangan PT. Fast Food Indonesia Tbk (KFC) dan PT. Sarimelati Kencana Tbk (Pizza Hut) Menggunakan Metode Du Pont System Periode 2022-2024
 Tanggal Ujian : 08 Juli 2025

2/3.50 (SM)
 11/2025
 7

TIM PENGUJI

Ketua
 Astuti Mellinda, S.E., M.M
 NIP. 19720513 200701 2 018

Sekretaris
 Ari Nur Wahidah, S.E., M.M
 NIP. 19780105 200710 2 002

Penguji 1
 Dr. Mahyarni, S.E., M.M
 NIP. 19700826 199903 2 001

Penguji 2
 Ermansyah, S.E., M.M
 NIK. 130 712 070



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2022
 Tanggal : 11 Juli 2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Komariyatun Aen
 NIM : 11870120240
 Tempat/Tgl. Lahir : Tasik Juang, 19 September 1999
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

Judul ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~ *:

Analisis Kinerja Keuangan PT. Fast Food Indonesia Tbk (Kfc) dan
PT. Sanimelehi Kencana Tbk (Pizza Hut) Menggunakan Metode Du Pont System
Periode 2022 - 2024

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~ * dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulisa saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~ * saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)~~ * saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 11 Juli 2025
 Yang membuat pernyataan



Siti Komariyatun Aen
 NIM. 11870120240

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. ASAM JAWA KEC. TORGAMBA KAB.
LABUHANBATU SELATAN,
SUMATERA UTARA**

Oleh :

NONNY SAFITRI
NIM. 11870123946

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan meneliti Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan Software SPSS 22. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, jumlah sampel yang di gunakan sebanyak 40 Responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sedangkan Secara Simultan Kompetensi Dan Lingkungan Kerja fisik memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 37,5% terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi PT. Asam Jawa di Kabupaten Labuhanbatu Selatan, sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan*

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.

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF PRODUCTION
EMPLOYEES AT PT. ASAM JAWA, TORGAMBA
SUBDISTRICT, SOUTH LABUHANBATU
REGENCY, NORTH SUMATRA**

By :

NONNY SAFITRI
NIM. 11870123946

ABSTRACT

This study aims to analyze and examine the influence of competence and physical work environment on employee performance. This is a quantitative study using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 22 software. The sampling technique used is saturated sampling, where all members of the population are taken as the sample. The total number of respondents used in this study is 40. The results show that partially, competence has a positive and significant effect on employee performance, and the physical work environment also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, competence and the physical work environment together have a significant effect on employee performance. The R Square value is 37.5%, which indicates that competence and physical work environment influence employee performance in the production department of PT. Asam Jawa in South Labuhanbatu Regency, while the remaining 62.5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Competence, Physical Work Environment and Employee Performance



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan segala Rahmat, Karunia dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada jungjungan Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatun khasanah dalam hidup ini yang telah menuntun umatnya dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang.

Alhamdulillah penulis telah dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini penulis persembahkan secara khusus kepada orang tua tercinta dan tersayang, yaitu Ayahanda Wahadi dan Ibunda Yani dan juga seluruh keluarga dan pihak-pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Suksesnya penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta staf.
2. Ibu Dr. Desrir Miftah, SE, MM, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhrurozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Dr. Hj. Mahryani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberi bimbingan, arahan dan nasehat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si selaku Pembimbing Akademis penulis, penulis mengucapkan terimakasih atas waktu dan perhatian dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

memberikan bimbingan terkait perkuliahan. Dukungan dan arahan bapak sangat berarti bagi penulis.

10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan bekal dan ilmu yang bermanfaat.

11. Seluruh Staf Akademik dan Tata Usaha serta Staf Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

12. Kepada Pimpinan dan Karyawan Bagian Produksi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

13. Teruntuk saudara kandungku, Joko Warino, Fredi Kurniawan dan Rian Hermawan, yang selalu memberikan keceriaan dan energi positif kepada penulis.

14. Teman-teman seperjuangan jurusan S1 Manajemen angkatan 2018 yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan semangat selama masa perkuliahan.

15. Teruntuk sahabat tercinta, Khaira Nisa, Siti Nurjanah, Rahmi Farkhana Dan Wisda Nasution, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas tawa, doa, pelukan dan kebersamaan yang akan selalu terkenang sepanjang hidup. Terimakasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan panjang ini. Kalian bukan hanya teman melainkan saudara yang Allah SWT titipkan untuk menemani dalam setiap langkah perjuangan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

16. Teruntuk seseorang yang selalu ada di sisi penulis yaitu Suwito yang selalu memotivasi dan memberikan kebahagiaan hingga terselesaikannya skripsi ini.

17. Terimakasih yang tulus untuk sepupu tercinta, Vivi Anggraini, yang tak henti memberikan dukungan dan semangat dalam setiap langkah.

18. Untuk diriku sendiri, terimakasih telah bertahan sejauh ini. Dibalik lelah yang tak terlihat, air mata yang diam-diam jatuh dan doa yang tak pernah putus, kamu tetap melangkah walau sering merasa ingin menyerah. Terimakasih telah percaya bahwa Allah SWT selalu menyertai di setiap perjuangan. Semoga langkah ini menjadi awal dari banyak mimpi yang akan terwujud, satu per satu.

Harapan penulis, semoga Allah SWT menerima amal kebaikan mereka dan membalasnya dengan kebaikan yang jauh lebih baik. Semoga skripsi ini bermanfaat dan bisa menambah khasanah ilmu pengetahuan. Aamiin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 08 Juli 2025
Penulis,

NONNY SAFITRI
NIM. 11870123946

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Masalah.....	7
1.4. Manfaat Masalah.....	8
1.5. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Kinerja Karyawan	15
2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...	15
2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan	16
2.2.4. Penilaian Kinerja Karyawan	17
2.2.5. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	18
2.3. Kompetensi	20
2.3.1. Pengertian Kompetensi	20
2.3.2. Jenis-Jenis Kompetensi	21
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	21
2.3.4. Indikator Kompetensi.....	23
2.4. Lingkungan Kerja Fisik	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	25
2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	26
2.4.3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik	26
2.5. Pengaruh Antar Variabel	27
2.5.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.6. Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti	27
2.6.1. Pandangan Islam Terhadap Kinerja	27
2.6.2. Pandangan Islam Terhadap Kompetensi	28
2.6.3. Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja Fisik	30
2.7. Penelitian Terdahulu	32
2.8. Kerangka Pemikiran	35
2.9. Konsep Operasional Variabel	37
2.10. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	40
3.2. Populasi dan Sampel	40
3.2.1. Populasi	40
3.2.2. Sampel	40
3.3. Jenis dan Sumber Data	41
3.4. Teknik Pengumpulan Data	42
3.4.1. Observasi	42
3.4.2. Wawancara	42
3.4.3. Angket (Kuesioner)	42
3.4.4. Dokumentasi	42
3.5. Skala Pengukuran Data	43
3.6. Teknik Analisis Data	43
3.7. Uji Kualitas Data	44
3.7.1. Uji Validitas	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7.2. Uji Reabilitas.....	44
3.8. Uji Asumsi Klasik.....	45
3.8.1. Uji Normalitas	45
3.8.2. Uji Multikolinieritas	45
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas	46
3.8.3. Uji Autokorelasi	46
3.9. Analisis Linear Berganda.....	47
3.10. Uji Hipotesis	48
3.10.1 Uji F	48
3.10.2. Uji F	48
3.10.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	48
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	50
4.1. Sejarah Singkat PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara	50
4.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	51
4.3. Struktur Organisasi	53
4.2. Uraian Tugas PKS PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
5.1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	59
5.2. Identitas Responden	59
5.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
5.2.2. Responden Berdasarkan Usia.....	60
5.2.3. Responden Berdasarkan Pendidikan	61
5.3. Deskripsi Responden.....	61
5.3.1. Variabel Kompetensi (X1)	62
5.3.2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)	63
5.3.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	65
5.4. Uji Kualitas Data.....	66
5.4.1. Uji Validitas	66

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

5.4.2. Uji Reabilitas.....	68
5.5. Uji Asumsi Klasik	69
5.5.1. Uji Normalitas	69
5.5.2. Uji Multikolinieritas	70
5.5.3. Uji Heterokedasitas	72
5.5.4. Uji Autokorelasi	73
5.6. Uji Regresi Linear Berganda.....	74
5.7. Uji Hipotesis	75
5.7.1. Uji T (Uji Parsial).....	75
5.7.2. Uji F (Uji Simultan)	77
5.7.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	78
5.8. Pembahasan.....	80
5.8.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	80
5.8.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.....	82
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	85
6.1. Kesimpulan	85
6.2. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Target Dan Realisasi Produksi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara Tahun 2020-2024	2
Tabel 1.2.	Data Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara Tahun 2024	4
Tabel 1.3.	Fenomena Lingkungan Kerja Fisik PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera.....	5
Tabel 5.1.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 5.2.	Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 5.3.	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel 5.4.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi (X1).....	62
Tabel 5.5.	Rekapitulasi Tanggapan Reponden Terhadap Lingkungan Kerja Fisik (X2)	63
Tabel 5.6.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 5.7.	Uji Validitas	67
Tabel 5.8.	Uji Reliabilitas	69
Tabel 5.9.	Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov	70
Tabel 5.10.	Uji Multikolinearitas	71
Tabel 5.11.	Uji Autokorelasi.....	73
Tabel 5.12.	Uji Regresi Linear Berganda	74
Tabel 5.13.	Uji Parsial (T)	76
Tabel 5.14.	Uji Simultan (F)	78
Tabel 5.15.	Penilaian Koefisien Korelasi.....	79
Tabel 5.16.	Uji Koefisien Determinasi	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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara	53
Gambar 5.1. Uji Heteroskedastisitas_.....	72



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan dan perkembangan teknologi di dunia global saat ini telah membawa perubahan yang signifikan di berbagai sektor, termasuk perubahan sistem kerja dalam organisasi, baik korporasi maupun non-korporat. Perubahan tersebut dapat kita lihat pada sistem rekrutmen personel yang saat ini lebih mengutamakan karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan di bidangnya saja, namun juga memiliki kemampuan IT. Sistem komputerisasi yang ada saat ini telah diterapkan pada seluruh aktivitas perkantoran, sehingga menyebabkan terjadinya transformasi sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih banyak dipengaruhi oleh teknologi informasi.

Kualitas kehidupan sumber daya manusia sangat penting untuk peningkatan kinerja perusahaan dan keputusan sumber daya manusia harus meningkatkan efisiensi bahkan mampu meningkatkan hasil organisasi dan meningkatkan kepuasan karyawan (Hamali, 2016).

Oleh karena itu, setiap organisasi sedang bergegas untuk mempersiapkan sumber daya manusianya agar dapat bersaing di dunia kerja modern. Untuk meningkatkan sumber daya manusia, perusahaan dapat menerapkan fungsi manajemen untuk meningkatkan kinerja individu dan kinerja perusahaan. Fungsi manajemen termasuk kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian yang berkaitan dengan analisis dan evaluasi posisi, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemberhentian (Penggabean, 2018).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Penelitian ini dilakukan di PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara. PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara merupakan perusahaan perkebunan swasta yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan pabrik pengolahan Kelapa, sawit diolah menjadi CPO (*Crude Palm Oil*) dan Kernel (Inti Sawit), CPO dan Kernel kemudian dijual kepada para konsumen perusahaan. PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara juga merupakan suatu perusahaan yang dijalankan kegiatannya sehari-hari sangat membutuhkan suatu susunan organisasi yang baik dan sistematis, sehingga setiap fungsi yang ada dapat dijalankan dengan baik agar tercipta kinerja yang baik pula.

Untuk melihat kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Target Dan Realisasi Produksi PT. Asam Jawa
Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan,
Sumatera Utara Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (Ton/Tahun)	Realisasi Produksi (Ton/Tahun)	Persentase (%)
2020	25	255.670	248.640	97,25%
2021	25	247.327	258.895	104,67%
2022	28	255.450	251.526	98,46%
2023	34	268.790	229.331	85,31%
2024	40	274.842	243.845	88,72%

Sumber : PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara Tahun 2020-2024

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan selama 5 tahun terakhir mengalami naik turun, dikarenakan realisasi produksi tidak mencapai target seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Pada tahun 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dengan jumlah 25 karyawan perusahaan hanya dapat merealisasikan produksi sebesar 248.640 sedangkan target produksi tahun 2020 adalah 255.670. Pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan 25 orang perusahaan hanya dapat merealisasikan produksi sebesar 258.895 sedangkan target produksi perusahaan sebesar 247.327. Tahun 2022 dengan jumlah karyawan 28 orang perusahaan dengan target produksi sebesar 255.450 namun hanya dapat merealisasikan produksi sebesar 251.526. Sedangkan tahun 2023 dengan jumlah karyawan 34 orang perusahaan hanya dapat merealisasikan produksi sebesar 229.331 yang targetnya adalah sebesar 268.790. Tahun 2024 dengan jumlah karyawan 40 orang, target produksi perusahaan sebesar 274.842 tetapi perusahaan hanya dapat merealisasikan sebesar 243.845.

Berdasarkan data tersebut, ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperbaiki kinerja karyawan agar realisasi produksi mencapai bahkan melebihi terget produksi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompetensi. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja (Edison, et al., 2017). Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan selalu terdorong untuk bekerja secara efektif dan efisien yang mengakibatkan meningkatkan kinerja perusahaan. Berikut data kinerja karyawan bagian produksi pada PT. asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.2
Data Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Asam Jawa
Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan,
Sumatera Utara Tahun 2024

No	Aspek Penilaian	Total	Jumlah Pencapaian Pengukuran		Kriteria
			Target Tercapai	Persentase	
1	Disiplin	100	84	84%	Baik
2	Tanggung Jawab	100	90	90%	Baik
3	Ketekunan	100	78	78%	Cukup
4	Keterampilan	100	79	79%	Cukup
5	Inisiatif	100	78	78%	Cukup
6	Kerja Sama	100	92	92%	Baik

Sumber : PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara Tahun 2024

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada tahun 2024 dari segi kerja sama sudah baik yaitu 92%, sedangkan ketekunan, keterampilan dan inisiatif karyawan menunjukkan bahwa belum maksimal.

Selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Pada saat ini, lingkungan kerja belum banyak mendapat perhatian oleh perusahaan padahal lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2018: 26).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 hasil observasi penulis, terdapat beberapa masalah terkait lingkungan kerja fisik pada PT. Asam Jawa Kec.Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara. Dapat dilihat kesimpulan mengenai fenomena lingkungan kerja pada PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara di bawah ini :

Tabel 1.3
Fenomena Lingkungan Kerja Fisik PT. Asam Jawa
Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan,
Sumatera Utara

Fenomena	Keterangan
Penerangan	Cahaya yang redup sehingga tidak dapat menjangkau sudut-sudut ruangan bahkan ada beberapa lampu yang sudah tidak berfungsi.
Suhu	Suhu yang panas dan kondisi udara yang kurang kondusif karena adanya bau limbah yang bercampur bau sawit.
Penggunaan Warna	Penggunaan warna yang gelap dalam ruangan dapat mempengaruhi rasa tidak nyaman dalam bekerja.
Keamanan	Mesin yang dalam kondisi tidak baik (mesin tua) memiliki resiko keamanan yang lebih besar.
Kebersihan	Area produksi yang berantakan dan kotor dapat mempersulit pekerjaan.

Sumber : PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara kurang diperhatikan. Terdapat beberapa fenomena diantaranya adalah penerangan, penerangan yang tepat tentu saja dapat meningkatkan kinerja, penerangan yang berlebihan dapat membuat silau sehingga tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar, sebaliknya penerangan yang kurang dapat menyebabkan kecelakaan terutama di pabrik yang harus berurusan dengan mesin. Fenomena lain yaitu suhu, di dalam pabrik yang selalu berurusan dengan kelapa sawit tentu tidak terlepas dari rasa panas serta bau 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.

tercampur menjadi satu di dalam ruangan yang menyebabkan kurangnya oksigen dan gangguan pernapasan yaitu sesak. Penggunaan warna yang salah dalam area kerja juga dapat mengganggu penglihatan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lalu ada beberapa mesin yang sudah tua menyebabkan penurunan kinerja sehingga mempengaruhi produktivitas dan efisiensi produksi. Mesin yang sudah tua memiliki resiko keamanan yang lebih tinggi karena dapat membahayakan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target produksinya. Berbagai penelitian sebelumnya telah banyak membahas pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Namun, sebagian besar studi tersebut dilakukan dalam konteks industri yang berbeda dan tidak secara khusus menyoroti bagian produksi pada perusahaan pengolahan kelapa sawit. Selain itu, penelitian terdahulu cenderung memisahkan pembahasan antara pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik atau mengaitkannya dengan variabel lain.

Hingga saat ini, pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba, Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara masih jarang dibahas secara mendalam. Padahal, berdasarkan data lima tahun terakhir, realisasi produksi perusahaan cenderung tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi masalah pada aspek kinerja karyawan yang belum tergali secara mendalam. Oleh karena itu, hal ini menjadi celah penelitian (*research gap*) yang penting untuk ditelusuri lebih lanjut,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

khususnya dengan meneliti pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi di perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara?
3. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan teori atau ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan di bangku kuliah, khususnya mengenai kompetensi, lingkungan kerja fisik serta kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan untuk perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya memperhatikan kompetensi dan lingkungan kerja fisik.

3. Bagi Akademisi

Dengan hasil penelitian yang terbatas ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca dan sebagai referensi khususnya mahasiswa yang ingin melakukan penelitian dan hasil penelitian ini dapat

dijadikan informasi atau data tambahan bagi pihak yang ingin melakukan penelitian dengan kasus serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan metode penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang rangkaian metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan memberikan gambaran umum tentang perusahaan, termasuk sejarah, struktur organisasi dan visi misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan memperjelas pembahasan penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia meningkatkan ketahanan organisasi baik pada tingkat individu, tim, atau kelompok maupun di dalam organisasi itu sendiri dengan menerapkan mekanisme formal di dalam perusahaan untuk memastikan bahwa potensi manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Abdullah dalam Pahira, 2023).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Edy Sutrisno, 2019).

Menurut Sihotang dalam Sinambela (2021), manajemen sumber daya manusia adalah semua tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang berkaitan dengan pengadaan, pelatihan, penempatan, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan yang berkaitan dengan individu, masyarakat, pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ni Kadek dan John (2019) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan adalah penentuan program untuk mengelola sumber daya manusia atau tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Pengorganisasian

Membentuk organisasi untuk mengelola berbagai hubungan kerja, pembagian pekerjaan, kegiatan personalia, dan elemen lainnya dikenal sebagai pengorganisasian.

3) Pengarahan

Pengarahan mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan baik dan efisien dengan memberi mereka perintah, motivasi, dan peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Pengendalian

Untuk memastikan bahwa semua karyawan mematuhi peraturan dan jam kerja perusahaan, pengendalian digunakan. Perencanaan harus diperbaiki jika terjadi kesalahan atau penyimpangan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Perekrutan, seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dikenal sebagai pengadaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku karyawan melalui pelatihan dan pendidikan.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah kegiatan memberikan balas jasa kepada karyawan perusahaan secara langsung atau tidak langsung dalam bentuk uang atau barang.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah proses menyesuaikan kebutuhan pekerja dengan kepentingan perusahaan sehingga mereka dapat membuat keputusan yang tepat.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah upaya untuk mempertahankan atau meningkatkan kesehatan mental, kesetiaan, dan kemampuan bekerja karyawan sehingga mereka ingin terus bekerja sampai mereka pensiun.

6) Memustikan hubungan kerja

Memutuskan hubungan kerja adalah ketika seorang karyawan diberhentikan dari suatu perusahaan. Ini biasanya terjadi karena keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, atau kontrak kerja yang sudah berakhir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi.

Namun, tujuan khusus dari manajemen sumber daya manusia adalah membantu manajer lini atau manajer fungsional yang lain mengelola pekerja mereka dengan lebih efisien. Menurut Larasati (2018), ada 4 (empat) tujuan dalam manajemen SDM:

a. Tujuan Sosial

Dalam manajemen sumber daya manusia, tujuan sosial adalah agar perusahaan atau organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan efek negatifnya.

b. Tujuan Organisasial

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

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah untuk menjaga kontribusi departemen SDM pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance*. Kinerja adalah pemenuhan tugas karyawan yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Yulianto (2020) kinerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kriteria yang jelas dan terukur.

Adhari (2020: 77) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu dalam pekerjaan atau periode waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Menurut Rerung (2019), kinerja karyawan merupakan suatu perilaku yang timbul dari tugas-tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kontribusi yang diberikan individu terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah upaya yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan spesifikasi yang ditentukan, yang selanjutnya berdampak pada jumlah kompensasi yang mereka terima.

2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Pengetahuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Rancangan kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi kerja
- f. Gaya kepemimpinan
- g. Lingkungan kerja
- h. Budaya organisasi
- i. Kepuasan kerja
- j. Loyalitas
- k. Komitmen
- l. Disiplin kerja

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Terkait indikator kinerja karyawan, menurut Yulianto (2020: 9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, indikator tersebut yaitu:

- a. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan/produksi dinyatakan dalam jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan derajat kegiatan selesai pada awal waktu yang ditentukan, dimulai dari titik koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan tersebut.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).

- e. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

2.2.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Setelah karyawan menyelesaikan tugasnya, tugas manajer selanjutnya adalah melakukan evaluasi kinerja karyawan. Tinjauan kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui apa yang dapat dicapai oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menentukan tindakan kebijakan di masa depan. Penilaian kinerja berarti bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga termotivasi untuk bersemangat dalam pekerjaannya.

Syamsuriansyah dalam Ariesta Heksarini (2022) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator *input*, *output*, hasil dan manfaat dan dampak.

Suprihanto (2011) menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses untuk menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Proses penilaian berfokus pada pemahaman kinerja pekerjaan individu. Tujuan tersebut memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan tersebut terdiri dari mengidentifikasi, mengamati, mengukur dan mengembangkan hasil kerja pegawai dalam suatu organisasi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan suatu proses yang bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai kinerja pegawai. Informasi tersebut dapat dijadikan masukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dalam menjalankan hampir seluruh aktivitas pengelolaan SDM lainnya, seperti promosi, kenaikan gaji, pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Dessler (2020) penilaian kinerja adalah menilai kinerja dari karyawan saat ini dan masa lalu yang relatif pada standar kinerjanya. menjelaskan bahwa untuk mengukur *job performance* maka masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya, jika kriteria telah ditetapkan, langkah berikutnya adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut selama periode tertentu. Jika penilaian kinerja dilakukan dengan benar, itu bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. Penilaian kinerja mengukur seberapa banyak kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja membantu karyawan memahami seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka di tempat kerja. Penilaian kinerja adalah alat manajemen penting dalam suatu organisasi yang dapat digunakan untuk menjelaskan tujuan dan mendorong individu untuk mencapai hasil yang lebih baik di masa depan. Keputusan tentang gaji, promosi, PHK, pelatihan, mutasi, dan syarat dan ketentuan kerja lainnya didasarkan pada tinjauan kinerja.

2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui berhasil atau tidaknya kinerja pegawai. Penilaian kinerja inilah yang menentukan sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai. Pengukuran kinerja tidak hanya dilakukan oleh manajer saja, bawahan juga harus diberikan kesempatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

untuk mengevaluasi kinerja sehingga dapat mengkonfirmasi penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajer.

Adhari (2020) menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Untuk mengetahui seberapa baik setiap karyawan bekerja, penilaian kinerja dapat dilakukan. Ini dapat membantu dalam menentukan berapa banyak dan apa kompensasi yang pantas diterima oleh karyawan.

- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Setiap pekerja di perusahaan ini dinilai berdasarkan kinerjanya, yang membantu mereka berkembang. Sangat disarankan untuk memberikan pelatihan dan pendidikan lebih lanjut kepada karyawan yang kinerjanya rendah.

- c. Pemeliharaan sistem

Semua sistem dalam organisasi terhubung satu sama lain. Jika salah satu sistem tidak berfungsi dengan baik, operasional sistem yang lain akan terganggu. Oleh karena itu, sistem harus dijaga dengan baik.

- d. Dokumentasi penilaian kinerja

Memberi layanan tambahan membangun dasar untuk fungsi karyawan di masa depan. Manfaat penilaian kinerja terkait dengan keputusan manajemen personalia, kepatuhan terhadap peraturan hukum manajemen personalia, dan penilaian validitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan komponen utama atau prioritas utama suatu pekerjaan karena kompetensi merupakan alasan utama untuk melakukan pekerjaan dengan baik, mencapai tujuan yang ditargetkan, memenuhi harapan, dan hal-hal lainnya. Selain itu, kompetensi mengacu pada karakteristik perilaku yang menggambarkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan modal pribadi seorang karyawan. Nilai abstrak yang diungkapkan dengan baik, sistematis, terukur, dan adil adalah makna dari karakteristik (Rohmat, 2020).

Menurut Edison (2018) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Spencer (2021) kompetensi merupakan karakteristik yang terlihat bagi seseorang dan menjadikannya suatu cara pola untuk berpikir dan bersikap dalam segala hal dan pada periode yang panjang.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan ciri mendasar yang dimiliki setiap individu, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan kompetensi individu dalam melaksanakan pekerjaannya, yang diharapkan dapat memberikan kinerja prima dalam jangka waktu yang lama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.3.2 Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut R. Palam dalam Tho'in (2016) jenis-jenis kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Kompetensi Inti

Perusahaan memiliki kompetensi inti yang merupakan kombinasi keterampilan dan teknologi yang ketika digabungkan memberikan keunggulan kompetitif.

b. Kompetensi Fungsional

Kompetensi fungsional adalah kompetensi yang menggambarkan aktivitas dan hasil kerja, seperti pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan.

c. Kompetensi Perilaku

Kompetensi perilaku adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

d. Kompetensi Peran

Kompetensi peran mengacu pada peran yang harus dipenuhi seseorang dalam sebuah tim. Kompetensi peran mengacu pada prestasi dan peran dalam tim, misalnya prestasi dan peran pemimpin kelompok dan anggotanya.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Wibowo (2018), antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan tentang diri sendiri dan orang lain mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku. Jika orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan mencoba memikirkan cara-cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran besar dalam kompetensi. Berbicara di depan umum adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan ditingkatkan. Dengan meningkatkan keterampilan berbicara di depan umum, individu meningkatkan kompetensi komunikasinya.

c. Pengalaman

Orang-orang yang bekerja di tempat yang memerlukan sedikit pemikiran strategis mengembangkan keterampilan yang lebih sedikit daripada orang-orang yang telah menggunakan pemikiran strategis selama bertahun-tahun. Pengalaman adalah komponen kompetensi yang penting, tetapi pengalaman saja tidak cukup untuk menjadi ahli.

d. Karakteristik kepribadian

Ada banyak faktor dalam kepribadian, beberapa di antaranya sulit diubah. Namun, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak bisa diubah. Faktanya, kepribadian seseorang bisa berubah seiring berjalannya waktu. Orang bereaksi terhadap kekuatan dan lingkungan di sekitar mereka. Meski bisa berubah, kepribadian cenderung tidak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

mudah berubah. Tidak disarankan mengharapkan seseorang meningkatkan kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

e. Motivasi

Jika manajer dapat meningkatkan motivasi karyawan dan kemudian menyesuaikannya dengan kebutuhan perusahaan, mereka akan memiliki lebih banyak kemampuan yang berdampak pada kinerja mereka.

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat mempengaruhi penguasaan keterampilan. Ketakutan akan kesalahan, rasa malu, perasaan benci atau takut tidak dimiliki membatasi motivasi dan inovasi.

g. Kemampuan intelektual

Tidak mungkin setiap langkah yang diambil untuk memperbaiki suatu organisasi menghasilkan peningkatan, karena kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan analitis.

2.3.4 Indikator Kompetensi

Menurut Edison (2018:143), terdapat beberapa indikator dari kompetensi, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Memperoleh ilmu dari studi formal, pelatihan atau kursus yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yangigeluti.

b. Keahlian (*Skill*)

Harus memiliki pengalaman dan kemampuan untuk menangani masalah secara menyeluruh di bidang pekerjaan yang akan dikerjakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Selain menjadi ahli, juga harus memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah dan menyelesaikan masalah dengan cepat dan efisien.

c. Sikap (*Attitude*)

Menjaga etika organisasi dan mempunyai sikap positif (ramah dan sopan) dalam bekerja. Poin jabatan ini tidak lepas dari kewajiban seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena merupakan elemen penting bagi perusahaan jasa bahkan berdampak pada citra perusahaan/organisasi.

Sedangkan menurut Gordon dalam Edy Sutrisno (2016: 204) indikator dalam kompetensi adalah:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Seorang karyawan harus memiliki pengetahuan tentang definisi pembelajaran dan cara menerapkan pembelajaran yang baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

b. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman adalah kedalaman emosi dan kognitif seseorang. Misalnya, karyawan harus memahami karakteristik dan syarat-syarat kerja yang efektif dan efisien sebelum memulai pembelajaran.

c. Kemampuan (*Skill*)

Kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya disebut kemampuan. Misalnya, pegawai memiliki kemampuan untuk memilih metode kerja yang dianggap paling efisien dan efektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Nilai adalah norma yang tertanam dalam diri manusia dan tertanam secara psikologis. Misalnya standar perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya (kejujuran, keterbukaan, demokrasi, dan lain-lain).

e. Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah perasaan seseorang. Perasaan dapat berupa senang atau tidak senang, suka atau tidak suka, atau bagaimana mereka bertindak terhadap rangsangan yang datang dari luar, seperti perasaan terhadap kenaikan gaji atau krisis ekonomi.

f. Minat (*Interest*)

Minat adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu, seperti melakukan aktivitas kerja.

2.4 Lingkungan Kerja Fisik

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2021) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja dengan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Afandi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di tempat kerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan pekerja, seperti suhu, kelembaban, pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan.

Berdasarkan pemahaman para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Misalnya, suhu, penerangan, kebersihan, dan lain-lain termasuk dalam kategori ini.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Harapannya adalah bahwa karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dalam lingkungan kerja yang baik, bersih, cukup cahaya, dan tidak ada gangguan atau kebisingan. Namun, ada kekhawatiran bahwa lingkungan kerja yang gelap, dan lembap akan menyebabkan kelelahan, yang pada gilirannya akan mengurangi semangat kerja dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan menyebabkan hasil produksi yang tidak diharapkan.

Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor untuk menciptakan lingkungan kerja fisik baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Ruang ibadah
- e. Adanya sarana agkutan pegawai

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) yaitu sebagai berikut:

- a. Suhu udara
- b. Penerangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Latif dan Ading Sunarto (2024) menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Perkasa dalam Milayani (2023) yang menyebutkan bahwa unsur lain yang mempengaruhi kinerja dalam perusahaan adalah kompetensi.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Kegiatan pengelolaan lingkungan kerja dipengaruhi oleh setiap komponennya, baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja harus diperhatikan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan berkinerja dengan baik pula.

Hal itu didukung oleh penelitian Siti Maisarah dan Indriati Sumarni (2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik seseorang sangat mempengaruhi seberapa baik mereka bekerja.

2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Kinerja yang baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dinilai dalam Islam tidak hanya berdasarkan hasil, tetapi juga dari proses dan niat. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan pekerjaan dengan jujur, ikhlas, profesional, dan penuh tanggung jawab sambil memperhatikan nilai-nilai Islam. Dalam agama Islam, umatnya diminta untuk berusaha keras dan tidak bermalas-malasan saat bekerja, sebagaimana yang disebutkan dalam surah Al-Anfal: 21.

Artinya: “Dan janganlah kamu menjadi seperti orang-orang yang berkata, ‘kami mendengarkan’, padahal mereka tidak mendengarkan”. (QS. Al-Anfal: 21)

Islam tidak mengajarkan untuk meminta-minta, tapi Islam mengajarkan agar manusia bekerja mencari rezeki yang halal walaupun pekerjaan itu hina (Tutik Husniati, 2022).

Allah SWT berfirman:

Artinya: “Dan katakanlah, ‘bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, dan (begitu pula) Rasul-Nya dan orang-orang mukmin”. (QS. At-Taubah: 105).

Dengan demikian, kerja keras dapat meningkatkan kualitas kerja, memberi manfaat bagi diri sendiri dan orang lain, serta memperoleh rahmat Allah SWT.

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Kompetensi

Pengetahuan adalah salah satu hal yang paling penting untuk mencapai kesuksesan dan kebahagiaan dalam hidup. Orang yang

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

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

[illegible]

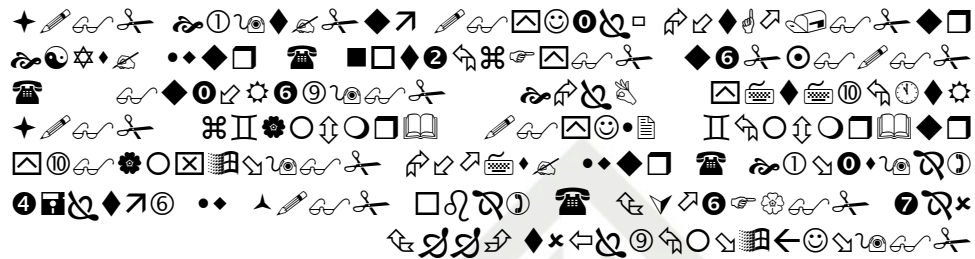
Dalam perspektif Islam, kompetensi merupakan tugas yang perlu lebih ditingkatkan. Setiap potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal dan peningkatan taraf hidup harus lebih dikembangkan (Tutik Husniati, 2022).

Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan atau keterampilan, tetapi juga mencakup moral, karakter, etos kerja dan pemanfaatan kompetensi untuk kebaikan. Oleh karena itu, umat Islam dianjurkan 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.

mengembangkan diri, meningkatkan kompetensinya dan memanfaatkan kompetensinya untuk kebaikan dan kemaslahatan umat.



Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu(pahala)negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbjuat kerusakan”. (QS. Al-Qasas:77).

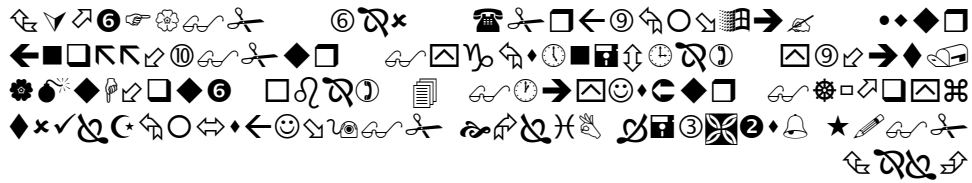
Ayat ini dapat diartikan dalam konteks kompetensi sebagai pentingnya menggunakan kemampuan untuk kebaikan manusia dan meningkatkan kualitas hidup dan kebahagiaan akhirat. Dengan cara ini, orang dapat mencapai kesuksesan yang sebenarnya baik di dunia maupun di akhirat.

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja Fisik

Untuk menciptakan tempat kerja yang menyenangkan dan produktif, penting untuk memahami bahwa setiap langkah dan keputusan yang diambil dapat berdampak besar pada keseluruhan organisasi. Perilaku negatif dapat dihindari, dan lingkungan kerja yang harmonis dan efektif dapat dicapai. Menjaga lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan komunikasi dan kerja sama, tetapi juga menciptakan suasana di mana setiap orang dapat berkembang dan memberikan kontribusi terbaiknya.

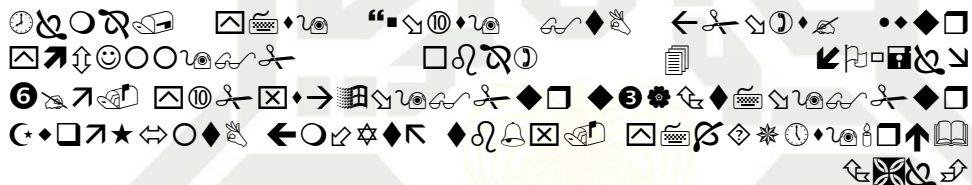
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Artinya: “Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa (tidak akan diterima), sesungguhnya rahmat Allah begitu dekat dengan orang-orang yang berbuat baik”. (QS. Al-A’raf: 56)

Dalam pandangan Islam, lingkungan kerja yang baik juga merupakan cerminan dari akhlak yang mulia. Allah berfirman:



Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya, sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan dimintai pertanggungjawabannya”. (QS. Al-Isra:36)

Ayat ini menekankan pentingnya berpikir kritis, mencari kebenaran, dan menghindari tindakan impulsif atau berdasarkan asumsi. Ayat ini juga menjelaskan mengapa penting untuk menghindari mengikuti sesuatu yang tidak diketahui. Setiap tindakan dan pernyataan harus didasarkan pada pengetahuan yang benar, karena mereka akan bertanggung jawab di hadapan Allah SWT.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

2.7 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Terbit	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Gultom Debby Fransiska, Dkk	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit	Jurnal Manajemen, Vol. 5 No 1 (2019)	Dari penelitian yang dilakukan terbukti bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit	1. Variabel yang diteliti 2. Objek yang diteliti
2	Oktariani Elza, Fauziyah Afriyani, Emilda	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiangin Batubara	Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi (2023)	Dari penelitian yang dilakukan terbukti bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiangin Batubara	1. Variabel Yang Diteliti 2. Objek Yang Diteliti
	Fauzan Popy Diyah, M. Thamrin Noor	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Sawit Perdana Di Kabupaten Kotawaringan Timur	Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 6 No. 1 (2021)	Dari penelitian yang dilakukan terbukti bahwa kompetensi dan kompesensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Sawit Perdana Di Kabupaten Kotawaringan Timur	1. Variabel yang diteliti 2. Objek yang diteliti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Latif, Ading Sunarto	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT. Sari Wangi Mentari Di Kota Tangerang	Jurnal Arastirma, Vol. 4 No. 1 (2024)	Dari penelitian yang dilakukan terbukti bahwa lingkungan kerja fisik dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Operasional PT. Sari Wangi Mentari Di Kota Tangerang	1. Objek yang diteliti
5	Ferdian Alfino, Mufrida Meri, Rozza Linda	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Lembah Karet Padang	Journal applied engineering sciences, Vol. 5 No. 1 (2022)	Dari penelitian yang dilakukan terbukti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Lembah Karet Padang	1. Objek penelitian
6	Maisarah Siti, Indriati Sumarni	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Putra Meratus	Jurnal Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis (JAPB), Vol. 4 No. 2 (2021)	Dari penelitian yang dilakukan terbukti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Putra Meratus	1. Variabel yang diteliti 2. Objek penelitian
	Haqqi Muhammad Hibatul, Nariah	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	Jurnal Jorapi (Journal Of Research And Publication Innovation), Vol. 2 No. 1 (2024)	Dari penelitian yang dilakukan terbukti bahwa kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan	1. Objek penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak cipta milik UI		Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan		signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan		
	8	Lusiwati, Didin Hikmah Perkasa, Dkk	The Influence Of The Physical Work Environment, Work Motivation And Work Discipline On Employee Perfomance	TSBEC (Transdisciplinary Symposium On Business, Economics And Communication), 2023	Dari penelitian yang dilakukan terbukti bahwa lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel yang diteliti 2. Objek penelitian
Suska Riau	9	Shaari Rozian, Azlineer Sarip, Syalsa Ramadhinda	A Study Of The Influence Of Physical Work Environments On Employee Perfomance	International Journal Of Academic Research In Business & Social Sciens, Vol.12 No. 12 (2022)	Dari penelitian yang dilakukan terbukti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel yang diteliti 2. Objek penelitian
	10	Ibrahim Mohammed, Dkk	Physical Work Environment Employee Performance In Selected Brewing Firms In Anambra State, Nigeria	Jurnal Of Good Governance And Sustainable Development In Africa, Vol. 4 No. 2 (2018)	Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Pembuatan Terpilih di Anambra, Nigeria	1. Variabel yang diteliti 2. Objek penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.8 Kerangka Pemikiran

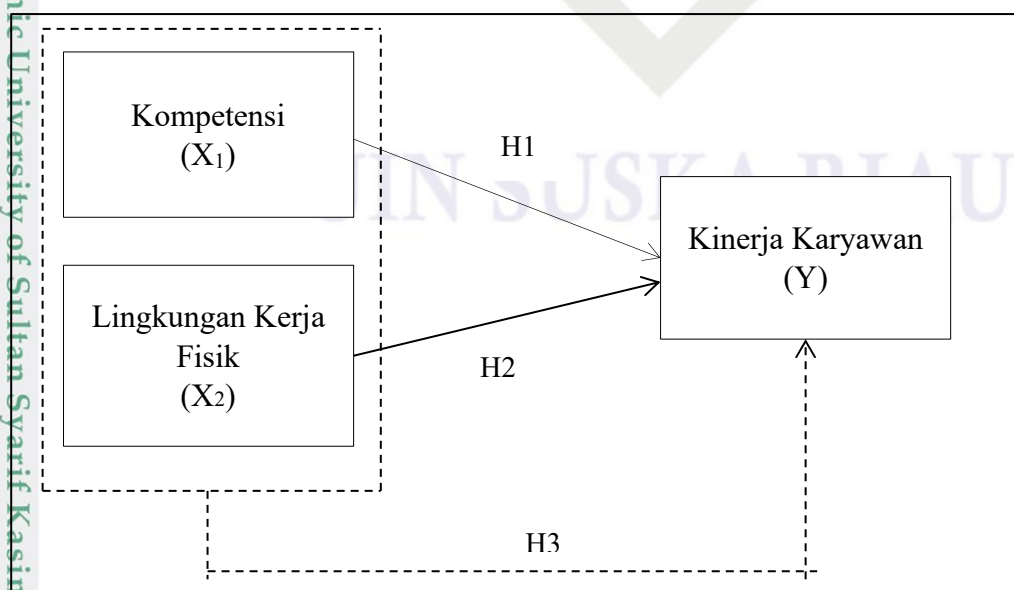
Menurut Sugiyono (2020) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting dalam penelitian.

Berdasarkan landasan dan teori serta penelitian terdahulu, berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar dalam penelitian ini:

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

- Variabel bebas (independent)
 - Kompetensi (X_1)
 - Lingkungan Kerja Fisik (X_2)
- Variabel terikat (dependen)
 - Kinerja (Y)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sumber: M. Haqqi (2024)

Keterangan:

- : menunjukkan pengaruh secara parsial
- : menunjukkan pengaruh secara simultan



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.

2.9 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kriteria yang jelas dan terukur. Yulianto (2020)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Yulianto (2020)	Likert
Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Edison (2018)	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Keahlian (<i>skill</i>) 3. Sikap (<i>attitude</i>) Edison (2018)	Likert
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja dengan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2021)	1. Suhu udara 2. Penerangan 3. Keamanan 4. Kebersihan 5. Penggunaan warna Sedarmayanti (2017)	Likert

2.10 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan beberapa dua variabel atau lebih. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Salah satu komponen penting yang membantu kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah kemampuan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik memiliki kemampuan untuk membantu perusahaan mencapai visi dan misi yang lebih maju dan berkembang pesat untuk menghadapi kompetisi global yang semakin maju.

Menurut Spencer (2021) kompetensi merupakan karakteristik yang terlihat bagi seseorang dan menjadikannya suatu cara pola untuk berpikir dan bersikap dalam segala hal dan pada periode yang panjang.

Karakteristik dasar ini menunjukkan tujuan untuk menetapkan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat menentukan tingkat kinerja yang diharapkan dan mengklasifikasikan tingkat tersebut menjadi tinggi atau di bawah rata-rata. Oleh karena itu, penentuan ambang batas kompetensi mutlak diperlukan dan tentunya sangat penting karena dapat dijadikan dasar dalam mempertimbangkan proses rekrutmen, seleksi, perencanaan, penilaian kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Secara umum kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang terdiri dari keterampilan, pengetahuan dan kualitas pribadi lainnya. Sebenarnya, fungsi utama sistem atau model kompetensi ini adalah sebagai alat penentu untuk memprediksi seberapa baik seseorang akan bekerja di pekerjaan tertentu.

Dari Penelitian yang dilakukan oleh Gultom Debby Fransiska, Dkk dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan 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.

Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Karena setiap komponen lingkungan memengaruhi kegiatan pengelolaan secara langsung maupun tidak langsung, pengelolaan lingkungan harus diperhatikan. Dalam hal ini, jika lingkungan kerja seseorang tidak lagi nyaman untuk bekerja, kinerja mereka pasti akan menurun. Lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai jika orang dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sehat, aman, dan nyaman. Dampak perubahan lingkungan kerja akan terlihat dalam jangka panjang. Kinerja karyawan akan meningkat ketika bekerja di tempat kerja yang memungkinkannya melakukan pekerjaan terbaik mereka, dan begitu pula sebaliknya.

Dari Penelitian yang dilakukan oleh Latif dan Ading Sunarto pada tahun 2024 dalam judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT. Sari Wangi Mentari Di Kota Tangerang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara. Dan yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh karyawan bagian produksi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu Februari 2025 sampai selesai.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain, populasi adalah keseluruhan dari semua objek atau subjek yang menjadi fokus penelitian dan akan menjadi dasar untuk menarik kesimpulan umum. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara yaitu 40 karyawan.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non prability yaitu sampel jenuh atau total sampling. Menurut Sugiyono (2020) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam 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.

adalah keseluruhan karyawan bagian produksi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara yaitu 40 karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini akan menggunakan data kuantitatif untuk diteliti. Menurut Sugiyono (2020) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang dapat dikonversikan menjadi angka (*scoring*). Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu berupa data angka-angka yang diperoleh dari PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2020) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama atau objek yang diteliti, tanpa melalui perantara. Data ini diperoleh melalui wawancara dengan salah satu karyawan dan data berupa jumlah karyawan dan kondisi perusahaan.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2020) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan informasi kepada pengumpul data, melainkan diperoleh melalui media perantara seperti dokumen, laporan, atau catatan yang sudah ada. Data ini didapatkan melalui dokumen salah satunya yaitu sejarah berdirinya PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2020:109) observasi adalah ketika peneliti melakukan pengamatan langsung untuk memahami konteks data dalam konteks sosial secara keseluruhan, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas.

3.4.2 Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2020:114) wawancara adalah pertemuan di mana dua orang bertemu untuk bertukar informasi dan gagasan melalui tanya jawab, yang dapat memberikan makna tentang suatu subjek tertentu.

3.4.3 Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2020) angket/kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian serangkaian pernyataan/pertanyaan tertulis ke responden untuk dijawab. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien ketika peneliti telah mengidentifikasi dengan jelas variabel yang akan diukur dan memiliki pemahanan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari responden.

3.4.4 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2020) dokumentasi merupakan pengumpulan dari catatan peristiwa yang sudah berlaku baik berbentuk tulisan, gambar/foto atau karya-karya monumental dari seseorang/instansi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5 Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2020) Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dalam penelitian ini digunakan hanya lima kategori diantaranya:

- | | |
|------------------------------|----------|
| a. Sangat setuju (SS) | = Skor 5 |
| b. Setuju (S) | = Skor 4 |
| c. Netral | = Skor 3 |
| d. Kurang Setuju (TS) | = Skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | = Skor 1 |

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020:131) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) analisis deskriptif kuantitatif adalah teknik penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan keadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel 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.

berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan atau mencari hubungan dengan variabel lain.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah proses untuk memastikan data yang digunakan dalam penelitian atau analisis memiliki karakteristik yang memadai, seperti keakuratan, kelengkapan, dan konsistensi. Uji ini bertujuan untuk meningkatkan keandalan dan validitas hasil analisis data. Uji kualitas data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

3.7.1 Uji Validitas

Menurut sugiyono (2021) uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu alat ukur atau instrumen penelitian. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian, seperti kuesioner, benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Jika suatu instrumen valid, maka hasilnya dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang valid tentang variabel yang diteliti. Dengan kata lain, uji validitas memastikan bahwa data yang dikumpulkan oleh peneliti sesuai dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021), uji reliabilitas adalah proses untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian, seperti kuesioner, dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Jika instrumen memberikan hasil yang sama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

atau serupa saat digunakan berulang kali, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan berbagai metode, salah satunya adalah dengan menggunakan uji statistik seperti Cronbach Alpha. Nilai Cronbach Alpha yang lebih dari 0,6 menunjukkan bahwa instrumen tersebut cukup reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2021). Uji ini penting karena jika data tidak normal, maka analisis statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *test normalitas kolmogrov-smirnov*, menurut Singgih Santosa dalam Julita (2020) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probalitas (*Asymtotic Significanted*), yaitu sebagai berikut:

- a. Jika probalitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi dikatakan normal.
- b. Jika probalitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi dikatakan tidak normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang signifikan antar variabel independen dalam model regresi (Sugiyono, 2021). Uji ini penting untuk memastikan keandalan 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.

validitas hasil analisis regresi. Untuk menilai multikolinearitas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF), kriteria uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak ada multikolinearitas.
- b. Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka ada multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2021) uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual tidak sama, maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Kriteria uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika terdapat data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadilah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghazali (2021), uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) dalam model regresi linier. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami autokorelasi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

menggunakan uji Durbin-Watson (DW) untuk mendeteksi keberadaan korelasi.

- Jika angka DW kurang dari -2, menandakan adanya autokorelasi positif.
- Jika angka DW lebih besar +2, menunjukkan adanya autokorelasi negatif.
- Jika angka DW berada diantara -2 hingga +2, maka tidak terdapat autokorelasi.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghazali (2021:145) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seperti apa besarnya pengaruh secara simultan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh antara kompetensi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) dan kinerja (Y).

Rumus untuk persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y	= Kinerja
A	= Konstanta
b ₁	= Koefisien Regresi untuk variabel Kompetensi
X ₁	= Kompetensi
b ₂	= Koefisien Regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik
X ₂	= Lingkungan Kerja Fisik
e	= Error

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2021:148) Uji T digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian terhadap variabel dependen secara parsial. Untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y dan nilai P value $< 0,05$.
- b. H_o diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y dan nilai P value $> 0,05$.

3.10.2 Uji f (Uji Simultan)

Uji f bertujuan mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah 0,05.

- a. H_a diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, yang artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y dan nilai P value $< 0,05$.
- b. H_o diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y dan nilai P value $> 0,05$.

3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali dalam Julita (2020) koefisien determinasi menjelaskan besarnya masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel bebas mana yang

memiliki efek paling dominan terhadap variabel terikat. Kriteria uji koefisien determinasi adalah jika nilai koefisien determinasi mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat. Berdasarkan nilai R^2 dapat diketahui tingkat signifikan atau kesesuaian hubungan antara variabel bebas dan variabel tak bebas dalam regresi linier.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara

PT. Asam Jawa didirikan dengan Akta Notaris No 37 tanggal 16 Januari 1982 dari Notaris Barnang Armino Pulungan SH di Medan. Kemudian disahkan oleh Menteri Kehakiman R.I. dengan S.K. No. C2.3259 HT.01.01 TH.84 tanggal 6 Juni 1984, yang dimuat dalam berita negara R.I. No. 797-1984.

Berdasarkan surat keputusan Menteri Pertanian cq Dirjen Perkebunan, PT. Asam Jawa dinyatakan sebagai Perkebunan Besar Swasta Nasional, sedang legalitas usaha sebagai PMDN didapatkan berdasarkan S.P.T. Badan Koordinasi Penanaman Modal Dalam Negeri Pusat no. 261/1pmdn/1983 tanggal 13 Desember 1983.

Land clearing dan pembibitan digiatkan mulai 1982, demikian juga pembangunan pra-sarana serta penyiapan syarat-syarat bagi Aplikasi Kredit Investasi ke Bank Indonesia cq Bank Ekspor Impor Indonesia.

Tanaman pertama sudah mulai digiatkan pada tahun 1983, di atas lahan gambut yang cukup kering dan relatif tidak menjumpai hambatan yang berarti.

Dalam pengembangan lebih lanjut, ternyata yang dihadapi sebagian besar adalah tanah lahan gambut basah atau berawa, yang memerlukan sistem pengeringan secara efektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kontrak kerja pembangunan pabrik ditanda tangani dengan PT STAR-TREC pada tahun 1983. Namun karena suatu hal, mulai awal tahun 1987 pekerjaan dilanjutkan dengan sistem swakelola dan pada tahun yang sama tanggal 21 Desember 1987 dapat diresmikan.

Tujuan pembangunan pabrik di PT. Asam Jawa adalah untuk mengolah buah yang dihasilkan dari kebun dengan biaya pengolahan sekecil mungkin atau seefisien mungkin dengan pemakaian tenaga kerja yang efektif untuk memperoleh minyak (CPO) dan kernel dengan jumlah yang sesuai dan kualitas yang baik.

4.2 Visi Dan Misi Perusahaan

a. Visi PT. Asam Jawa

Visinya yaitu: perusahaan perkebunan kelapa sawit yang handal dan terbaik.

b. Misi PT. Asam Jawa

- 1) Membangun bangsa melalui perkebunan kelapa sawit.
- 2) Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit yang sehat dan inovatif dalam kegiatan investasi.
- 3) Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit yang dikelola secara profesional.
- 4) Menjaga dan melestarikan lingkungan
- 5) Membangun perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berkelanjutan
- 6) Menjadi perusahaan kelapa sawit yang berperan aktif dalam usaha mencerdaskan kehidupan bangsa.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

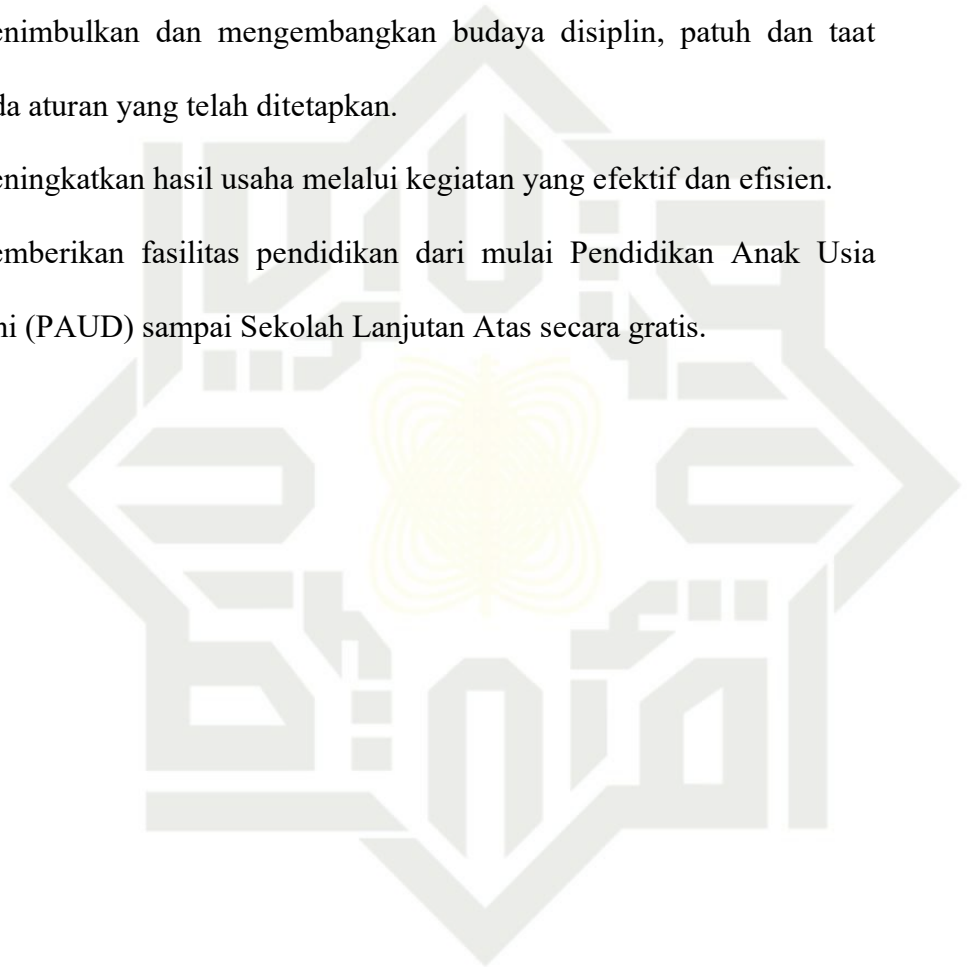
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

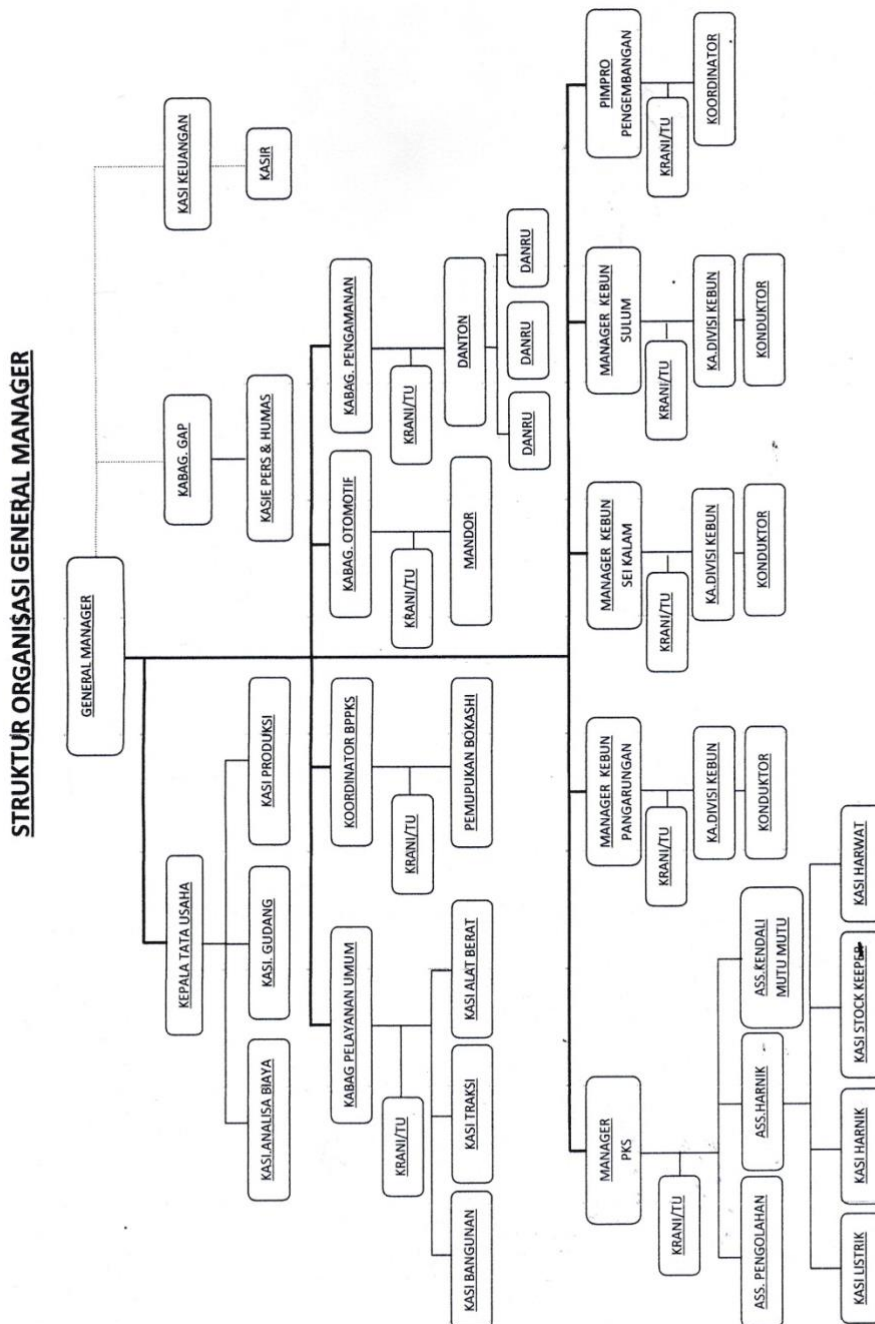
- 1) Meningkatkan kualitas profesionalisme SDM perusahaan
- 2) Meningkatkan intensitas dan konsistensi pengawasan dan pengendalian
- 3) Menimbulkan dan mengembangkan budaya disiplin, patuh dan taat pada aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Meningkatkan hasil usaha melalui kegiatan yang efektif dan efisien.
- 5) Memberikan fasilitas pendidikan dari mulai Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sampai Sekolah Lanjutan Atas secara gratis.



UIN SUSKA RIAU

4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba
Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2. Dilarang 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.

4.4 Uraian Tugas PKS PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara

Uraian pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan di PKS PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

a. Manager PKS

Tugas dan tanggung jawab Manager PKS yaitu:

- 1) Melaksanakan kebijakan direksi dalam pengontrolan seluruh kegiatan operasional di PKS.
- 2) Mendelegasikan wewenang tugas dan tanggung jawab kepada bawahan yang telah dianggap mampu untuk melaksanakan tugas tersebut sesuai dengan bidangnya.
- 3) Merencanakan dan menyusun anggaran belanja tahunan yang mencakup capaian pengolahan dan biaya operasional pabrik, serta mengevaluasi bersama staff per triwulan.
- 4) Menyampaikan laporan kepada General Manager.
- 5) Bertanggung jawab kepada General Manager atas kinerja pabrik dan semua sasaran target dan anggaran.
- 6) Bertanggung jawab terhadap pengeluaran/pengiriman produk PKS sesuai kontrak.

b. Krani/TU

Krani produksi adalah seorang operator produksi, khususnya dalam konteks perkebunan kelapa sawit. Bertugas:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Menginput data penerimaan TBS dari perkebunan.
- 2) Membuat laporan transaksi pengiriman TBS ke PKS.
- 3) Mencatat dan mengelola data bahan baku, persediaan, dan tenaga kerja.

c. Asisten Pengolahan

Asisten pengolahan adalah seseorang yang membantu dalam proses mengatur, memproses, atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Tugasnya yaitu:

- 1) Membantu atasan dalam menyusun rencana anggaran tahunan.
- 2) Menyusun rencana kerja harian pengolahan
- 3) Membuat laporan harian pengolahan.
- 4) Memeriksa dan mengevaluasi mutu bahan dalam proses dan hasil akhir serta melakukan pengawasan dan koreksi-koreksi selama pengolahan berlangsung.
- 5) Mengawasi dan mengatur penggunaan bahan dan alat kerja pengolahan.
- 6) Bertanggung jawab atas ketepatan data, informasi mengenai alat, proses dan sumber daya lainnya dalam pengolahan.

d. Asisten Harnik

Adalah koordinator yang bertanggung jawab atas pengelolaan harnik, yang memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Memimpin seluruh tugas pengelolaan harnik, seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Membangun dan mengevaluasi rencana kerja dan anggaran perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan pengelolaan harnik.
- 3) Meningkatkan efisiensi biaya perawatan dan perbaikan pabrik.
- 4) Mengendalikan pemeliharaan sarana dan prasarana pabrik, termasuk perawatan, perbaikan, dan pembuatan alat-alat pabrik.

e. Asisten Kendali Mutu

Yaitu seseorang yang membantu proses pengendalian mutu dalam sebuah perusahaan. Tugasnya yaitu:

- 1) Mengevaluasi data-data, bahan baku, bahan dalam proses dan produk akhir untuk pengambilan langkah tindakan dan keputusan.
- 2) Membuat laporan harian dan bulanan mutu.
- 3) Mengatur dan mengawasi pekerjaan pengolahan limbah dan pengutipan minyak kotor.
- 4) Berkoordinasi dan bekerja sama dengan bagian pengolahan terhadap upaya pencegahan losses & perbaikan mutu pabrik.
- 5) Mengajukan usul/saran untuk perbaikan proses produksi dan pengolahan limbah.
- 6) Bertanggung jawab atas pelaporan data-data dan informasi mengenai sortasi, proses produksi, kerugian-kerugian dan mutu produk secara cepat, teliti dan relevan.
- 7) Bertanggung jawab atas upaya-upaya dan hasil yang baik dalam hal pengelolaan limbah dan pemantauan pencemaran/dampak lingkungan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Kasie listrik memiliki tanggung jawab:

- 1) Menjabarkan, menyusun dan melaksanakan rencana bulanan pekerjaan kelistrikan ke dalam program mingguan dan harian.
- 2) Menyusun dan melaksanakan program perawatan jaringan listrik, motor penggerak dan panel kontrol.
- 3) Memelihara, memperbaiki dan mengganti instalasi air sesuai kebutuhan.
- 4) Terlaksananya program kelistrikan secara tepat waktu, mutu dan biaya yang optimal.

g. Kasie Harnik

Singkatan dari Kepala Seksi Pengolahan Hasil Pertanian (Harnik = Hasil Pertanian dan Perkebunan), yang memiliki tugas:

- 1) Mengawasi pekerjaan kontrak, pengadaan, pembuatan dan pemasangan alat/mesin pengolahan.
- 2) Menyiapkan gambar-gambar teknik untuk pekerjaan modifikasi dan pembuatan dan penggantian alat/mesin pengolahan.
- 3) Terlaksananya program pembuatan dan penggantian peralatan mesin pengolahan secara tepat waktu, mutu dan biaya yang optimal.

h. Kasie Stock Keeper

Singkatan dari Kepala Seksi Penyimpanan/Persediaan Barang (Stock Keeper = Penjaga Stok), bertanggung jawab untuk:

- 1) Menyusun rencana anggaran alat kerja/sarana Seksi Persediaan.
- 2) Membuat laporan harian dan bulanan bidang tugas Seksi Persediaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Mengajukan usul/saran untuk perbaikan pengelolaan barang, barang bekas dan produksi.
- 4) Bertanggung jawab kepada Manager PKS atas pelaksanaan Tugas Umum dan tugas Pokok Seksi Persediaan.
- 5) Bertanggung jawab atas kelancaran dan kecukupan persediaan barang pengiriman produksi.

i. Kasie Harwat

Kasie Harwat di pabrik adalah singkatan dari Kepala Seksi Pemeliharaan dan Perawatan, yang bertanggung jawab untuk:

- 1) Menjabarkan, menyusun dan melaksanakan rencana bulanan pekerja perawatan dan pemeliharaan menjadi ke dalam rencana mingguan dan harian.
- 2) Menyusun rencana pemakaian material dan *spare part* dalam jumlah, mutu, waktu dan biaya yang optimal.
- 3) Terlaksananya program perawatan dan perbaikan peralatan dan mesin secara teratur menurut jadwal yang telah ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara”. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Kompetensi yang mencakup kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan relevan mendukung efektivitas kerja serta mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas secara cepat, tepat, dan akurat, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja fisik yang meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan ruang kerja memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan konsentrasi karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan 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.

karyawan. Artinya, kombinasi antara kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan dengan kondisi fisik lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja secara optimal.

4. Hasil uji Koefisien Determinasi nilai R Square sebesar 0,375. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 37,5% terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara, sedangkan sisanya sebesar 62,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

6.2 Saran

1. Bagi Manajemen

Manajemen perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan berkala, program pengembangan keterampilan, serta pemberian tugas yang menantang untuk mendorong pertumbuhan profesional. Peningkatan kompetensi ini terbukti secara signifikan mampu meningkatkan kinerja, terutama di bagian produksi yang memerlukan keahlian teknis dan ketelitian tinggi.

2. Bagi Bagian Umum atau Pengelola Fasilitas Kerja

Pihak yang bertanggung jawab atas fasilitas kerja perlu memperhatikan kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, suhu ruangan yang stabil, dan kebersihan area kerja. Lingkungan fisik yang mendukung akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menciptakan suasana kerja yang produktif dan membantu menurunkan tingkat stres karyawan.

3. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan terus berusaha mengembangkan diri dengan aktif mengikuti pelatihan, terbuka terhadap umpan balik, serta menjaga sikap profesional dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, karyawan juga perlu menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerjanya agar suasana kerja tetap nyaman dan aman.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi. Selain itu, cakupan penelitian dapat diperluas ke unit atau perusahaan lain agar hasilnya dapat digeneralisasi secara lebih luas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ali, M. R. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor. Hal. 16.
- Ari Saputra Putu, Bagia Wayan, Suwendra Wayan. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4.
- Dessler. (2020). *Human Resource Management 16th Edition*. USA: Florida International University.
- Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Bandung: Alfabeta.
- Fatya, A.C, Esti, Agus Suyatno. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*. 2 (4).
- Firmansya R, Ronal Aprianto, Fitria. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*. 1 (4).
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service.
- Haqqi, M.H, Nariah. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan. *JORAPI*. 2 (1).
- Heksarini A. (2022). *Konsep Penilaian Kinerja*. Banjarwangi: Halaman Moeka.
- Heri, Fitri Andayani. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1 (2).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Husniati Tutik. (2022). *Manajemen Kinerja Efektif Dalam Rangka Mentransformasikan Budaya Sekolah*. D.I. Yogyakarta: Garudhawaca.
- Kinasih, I.A.S, Slamet M, Retno W.S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang). *Jurnal Respon Publik*. 15 (2).
- Latif, Ading Sunarto. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT. Sari Wangi Mentari Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*. 4 (2).
- Maisarah Siti, Indriati Sumarni. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Putra Meratus. *JAPB*. 4 (2).
- Milayani N. M, Gde Bayu Surya Parwita, Made Ika Prastyadewi. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*. 4 (8).
- Natania Olga, Lidya Martha. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*. 2 (8).
- Oktariani E, Fauziyah Afriyani, Emilda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiangan Batubara. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*.
- Penggaeban, Mutiara Sibarani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rerung, Rintho Rante. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Danorganizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Rohmat, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*. 3 (2).
- Saefullah M, Basrowi. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. 15 (2).
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Bandar Maju.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Spencer. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *KORELASI*. 2.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sundari G.D, Eka Risma Putri. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Mirai Management*. 8 (2).

Suprihanto. (2011). *Penilaian Kinerja Karyawan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.

Tambunan, H.N, Saut Maruli Tua Pandiangan. (2024). Pengaruh Kegunaan anajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4 (2).

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yulianto, Sadaah N. (2020). *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Lampiran 1 .Kuisisioner

LEMBAR KUESIONER

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan Bagian Produksi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada Prodi Manajemen S1 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Asam Jawa Kec. Torgamba Kab. Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara”**.

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

Hormat Saya,

NONNY SAFITRI
NIM. 11870123946

1 IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :
- Umur :
- Jenis Kelamin :
- Pendidikan Terakhir :

2 PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu pilihan jawab yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang memungkinkan untuk setiap pernyataan.**
- c. Keterangan jawan adalah sebagai berikut:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - N = Netral
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y)

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

PERNYATAAN TENTANG KOMPETENSI (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
2	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya					
3	Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan yang telah diberikan					
4	Saya mampu menguasai peralatan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan					
5	Penguasaan kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan orang lain					
6	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
7	Saya selalu menganalisa kesalahan yang pernah dilakukan dan memperbaikinya					
8	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PERNYATAAN TENTANG LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kondisi pencahayaan (lampu/cahaya) di ruang kerja cukup baik					
2	Pencahayaan yang cukup di ruangan membuat saya lebih teliti dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Pertukaran udara dalam ruangan sudah cukup baik sehingga tidak mengganggu kelancaran kerja					
4	Temperatur pada ruangan tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
5	Keamanan sudah mumpuni sehingga membuat saya bekerja dengan nyaman					
6	Mesin berfungsi dengan baik sehingga minim terjadi kecelakaan kerja					
7	Lingkungan dalam ruang kerja bersih sehingga dapat mempermudah bekerja					
8	Sisa produksi ditempatkan pada tempat sampah					
9	Penggunaan warna dalam ruang kerja mendukung fokus dan tidak mengalihkan perhatian					
10	Warna terlalu kontras atau bertabrakan sehingga membuat tampilan membingungkan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Lampiran 2. Tabulasi Data

No	Kompetensi (X1)								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	2	2	3	3	3	3	3	3	22
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	2	3	3	3	3	3	23
4	4	4	4	4	5	4	4	4	33
5	4	4	4	3	3	4	4	4	30
6	2	2	3	2	2	3	3	2	19
7	4	4	4	3	3	4	3	3	28
8	4	3	4	3	3	3	3	3	26
9	3	4	3	3	3	3	3	3	25
10	4	4	3	4	4	4	4	3	30
11	4	4	5	4	4	4	4	5	34
12	4	4	4	5	4	4	4	4	33
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	3	3	3	3	3	3	4	4	26
15	3	4	4	3	3	4	4	4	29
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	3	3	3	3	3	3	3	25
18	3	4	3	3	3	4	3	4	27
19	3	3	3	4	3	3	3	3	25
20	3	3	3	3	3	3	2	2	22
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	5	4	5	34
23	4	3	3	3	4	3	3	4	27
24	4	4	4	5	4	5	4	4	34
25	4	3	3	3	4	4	4	4	29
26	3	3	4	4	4	3	3	3	27
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	5	4	4	4	4	4	4	33
29	3	4	3	4	3	4	4	4	29
30	5	4	4	5	4	4	4	4	34
31	3	2	2	2	2	2	2	2	17
32	4	3	4	3	4	3	4	4	29
33	4	4	3	3	3	3	3	3	26
34	3	4	4	3	3	3	3	3	26
35	4	3	4	4	4	3	4	3	29
36	3	3	3	3	3	3	3	2	23
37	3	3	4	3	4	4	3	3	27
38	3	4	3	3	4	4	4	4	29
39	4	4	4	4	4	4	4	5	33
40	3	4	3	3	4	3	4	3	27



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lingkungan Kerja fisik (X2)										Total
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	36
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	32
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	39
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	30
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	34
4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible]

Lampiran 3. Hasil Olahan Spss

UJI KUALITAS DATA UJI VALIDITAS

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.530**	.532**	.590**	.594**	.469**	.502**	.536**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.530**	1	.501**	.557**	.501**	.678**	.599**	.602**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.532**	.501**	1	.558**	.562**	.565**	.534**	.561**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.590**	.557**	.558**	1	.671**	.623**	.597**	.548**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.594**	.501**	.562**	.671**	1	.565**	.668**	.612**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.469**	.678**	.565**	.623**	.565**	1	.671**	.717**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.502**	.599**	.534**	.597**	.668**	.671**	1	.763**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.536**	.602**	.561**	.548**	.612**	.717**	.763**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.742**	.779**	.750**	.807**	.807**	.828**	.832**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.761**	.647**	.628**	.868**	.629**	.670**	.755**	.790**	.739**	.919**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2 Pearson Correlation	.761**	1	.751**	.527**	.699**	.599**	.563**	.526**	.577**	.754**	.828**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3 Pearson Correlation	.647**	.751**	1	.450**	.576**	.608**	.719**	.603**	.601**	.645**	.806**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4 Pearson Correlation	.628**	.527**	.450**	1	.628**	.525**	.387*	.564**	.444**	.603**	.701**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004		.000	.001	.014	.000	.004	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5 Pearson Correlation	.868**	.699**	.576**	.628**	1	.629**	.531**	.691**	.675**	.670**	.855**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6 Pearson Correlation	.629**	.599**	.608**	.525**	.629**	1	.629**	.588**	.580**	.694**	.796**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7 Pearson Correlation	.670**	.563**	.719**	.387*	.531**	.629**	1	.599**	.716**	.568**	.781**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.014	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8 Pearson Correlation	.755**	.526**	.603**	.564**	.691**	.588**	.599**	1	.669**	.599**	.809**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9 Pearson Correlation	.790**	.577**	.601**	.444**	.675**	.580**	.716**	.669**	1	.595**	.821**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10 Pearson Correlation	.739**	.754**	.645**	.603**	.670**	.694**	.568**	.599**	.595**	.840**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2 Pearson Correlation	.919**	.828**	.806**	.701**	.855**	.796**	.781**	.809**	.821**	.840**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	.477**	.470**	.645**	.535**	.566**	.429**	.508**	.539**	.572**	.747**
Sig. (2-tailed)		.002	.002	.000	.000	.000	.006	.001	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2 Pearson Correlation	.477**	1	.470**	.370*	.456**	.566**	.360*	.577**	.607**	.572**	.710**
Sig. (2-tailed)	.002		.002	.019	.003	.000	.023	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3 Pearson Correlation	.470**	.470**	1	.595**	.340*	.532**	.382*	.460**	.410**	.640**	.693**
Sig. (2-tailed)	.002	.002		.000	.032	.000	.015	.003	.009	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4 Pearson Correlation	.645**	.370*	.595**	1	.390*	.616**	.546**	.620**	.635**	.658**	.800**
Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000		.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5 Pearson Correlation	.535**	.456**	.340*	.390*	1	.541**	.298	.682**	.548**	.516**	.687**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.032	.013		.000	.062	.000	.000	.001	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6 Pearson Correlation	.566**	.566**	.532**	.616**	.541**	1	.421**	.735**	.565**	.644**	.814**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.007	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7 Pearson Correlation	.429**	.360*	.382*	.546**	.298	.421**	1	.420**	.593**	.500**	.652**
Sig. (2-tailed)	.006	.023	.015	.000	.062	.007		.007	.000	.001	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8 Pearson Correlation	.508**	.577**	.460**	.620**	.682**	.735**	.420**	1	.698**	.717**	.842**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.000	.000	.000	.007		.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.9 Pearson Correlation	.539**	.607**	.410**	.635**	.548**	.565**	.593**	.698**	1	.707**	.827**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.10 Pearson Correlation	.572**	.572**	.640**	.658**	.516**	.644**	.500**	.717**	.707**	1	.859**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000		.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y Pearson Correlation	.747**	.710**	.693**	.800**	.687**	.814**	.652**	.842**	.827**	.859**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

UJI REALIBILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	10



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	10

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01382986
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.058
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

UJI MULTIKOLINIERITAS

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.983	1.017
	Lingkungan	.983	1.017
	Kerja Fisik		

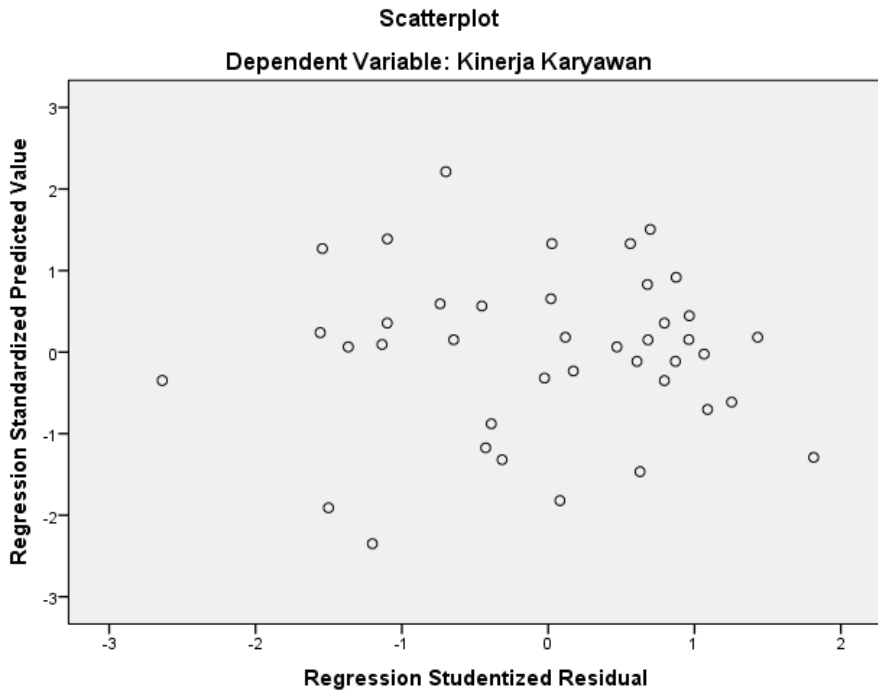
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



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.

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.128

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UIN SUSKA RIAU



UIH REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.895	6.389		.923	.362		
Kompetensi	.601	.147	.538	4.102	.000	.983	1.017
Lingkungan Kerja Fisik	.344	.122	.371	2.831	.007	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.895	6.389		.923	.362		
Kompetensi	.601	.147	.538	4.102	.000	.983	1.017
Lingkungan Kerja Fisik	.344	.122	.371	2.831	.007	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.548	2	166.274	11.096	.000 ^b
	Residual	554.427	37	14.985		
	Total	886.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.612 ^a	.375	.341	3.87098	2.128

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Lampiran 4. Foto 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.

