



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan penulisan, penelitian, atau

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ARDIAN PRATAMA PERKASA DURI**

SKRIPSI



OLEH

BINTA FIKRUL MUKMININ

12070126768

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2025/1446 H**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ARDIAN PRATAMA PERKASA DURI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (SM) Program Studi S1 Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan
Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH

BINTA FIKRUL MUKMININ

12070126768

UIN SUSKA RIAU

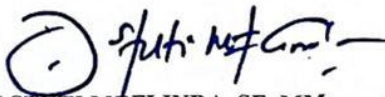
**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2025/1446 H**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : BINTA FIKRUL MUKMININ
 NIM : 12070126768
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL : PENGARUH KOMPETENSI KERJA,PENGAWASAN
 KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN PADA PT. ARDIAN PRATAMA
 PERKASA DURI

DISETUJUI OLEH :
 PEMBIMBING


ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
 NIP. 19720513200701 2 018

MENGETAHUI :

DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL

BESRIK MIFTAH, S.E., M.M.,Ak.
 NIP. 19740412 200604 2 002

KETUA PROGRAM STUDI
 SI MANAJEMEN

SUSNANINGSIH MU'AT, SE., M.M.,Ph.D
 NIP. 19730909 200604 2 001



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

masalah.

asim Riau

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Binta Fikrul Mukminin
Nim : 12070126768
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ardian Pratama Perkasa Duri.
Tanggal Ujian : 08 Desember 2025

TIM PENGUJI

Ketua
Henni Indrayani SE., M.M
NIP. 19700802 199803 2 003

Sekretaris
Hj. Desvi Emti, M.Si
NIP. 19621231 198903 2 040

Penguji 1
Meri Sandora, SE., M.M
NIP. 19790505 200710 2 001

Penguji 2
Astuti Mevlinda, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018



Hak

1. D

a

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

atau masalah.



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2022
 Tanggal :

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Binta Fikrul Mukminin
 NIM : 12070126768
 Tempat/Tgl. Lahir : Duri, 23 September 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

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

Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan kerja dan Kepuasan
kerja Terhadap Kinerja karyawan pada P.T. Ardian Pratama
Perkasa Duri

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, 18 Desember 2025



Binta Fikrul Mukminin
 NIM. 12070126768

**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.

ABSTRAK

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ARDIAN PRATAMA PERKASA DURI**

Oleh

BINTA FIKRUL MUKMININ
12070126768

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ardian Pratama Perkasa Duri. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Ardian Pratama Perkasa Duri, sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda melalui program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ardian Pratama Perkasa Duri sebesar 0,899 atau 89,9% dan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan ketiga variabel tersebut sangat penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan secara berkelanjutan.

Kata kunci : Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja, Kepuasan Kerja, 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.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK COMPETENCY, WORK SUPERVISION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ARDIAN PRATAMA PERKASA DURI

By

BINTA FIKRUL MUKMININ
12070126768

This study aims to examine the effect of work competence, work supervision, and job satisfaction on employee performance at PT Ardian Pratama Perkasa Duri. This research employs a quantitative approach. The population of this study consists of employees of PT Ardian Pratama Perkasa Duri, with a sample of 40 respondents. Data were collected using questionnaires, and the data analysis method applied was multiple linear regression using SPSS version 23. The results of this study indicate that work competence, work supervision, and job satisfaction have an influence on employee performance at PT Ardian Pratama Perkasa Duri, with a coefficient of determination of 0.899 or 89.9%, while the remaining 10.1% is influenced by other variables not examined in this study. These findings indicate that improving these three variables is crucial for enhancing the company's productivity in a sustainable manner.

Keywords : Work Competence, Work Supervision, Job Satisfaction, 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 Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menjalani kehidupan dengan kesehatan dan berhasil menyelesaikan skripsi berjudul **"Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ardian Pratama Perkasa Duri"**, yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, Ayahanda Amin Yusuf dan Ibunda Nur Zulaini atas perhatian, pengasuhan, dan bimbingan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menjalani kehidupan dan menapaki jenjang pendidikan hingga saat ini. Serta, penulis juga mengucapkan rasa terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penulisan skripsi ini :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, AK, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Nurlasera, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si., Ak selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim



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.

Riau.

- Ibu Dr. Mustiqowati Ummul F, S.Pd., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Susnaningsih Mu'at, S.E., M.M., Ph.D selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Fitri Hidayati, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Astuti Meflinda, S.E., M.M, sebagai Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan saran kepada penulis dengan kesabaran dan dedikasi.
- Ibu Ainun Mardhiah, S.E, M.M , sebagai Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Para Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama studi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
- Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa kekurangan dalam menuntut ilmu adalah hal yang wajar. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Semoga skripsi ini dapat memberikan inspirasi untuk melakukan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang lebih baik dan bermanfaat bagi pembaca secara umum. Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 10 November 2025

Penulis

Binta Fikrul Mukminin

12070126768



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penulisan	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	15
2.1 Teori Manajemen Kinerja	15
2.2 Kinerja Karyawan.....	15
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2.2.2 Penilaian Kinerja	16
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja	17
2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja	18
2.2.5 Metode Penilaian Kinerja	19
2.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
2.2.7 Indikator Kinerja	22
2.3 Kompetensi	24
2.3.1 Pengertian Kompetensi	24
2.3.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi	25
2.3.3 Jenis-Jenis Kompetensi	28
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	28
2.3.5 Indikator Kompetensi.....	30
2.4 Pengawasan Kerja.....	31
2.4.1 Pengertian Pengawasan Kerja	31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.2	Jenis-Jenis Pengawasan.....	32
2.4.3	Tujuan Pengawasan.....	32
2.4.4	Metode Pengawasan.....	33
2.4.5	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan.....	34
2.4.6	Indikator Pengawasan	35
2.5	Kepuasan Kerja.....	36
2.5.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	36
2.5.2	Jenis-Jenis Kepuasan Kerja	37
2.5.3	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	39
2.5.4	Indikator Kepuasan Kerja	40
2.6	Pengaruh Antar Variabel.....	41
2.6.1	Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	41
2.6.2	Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	41
2.6.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	42
2.7	Pandangan Islam.....	42
2.7.1	Pandangan Islam Tentang Kinerja	42
2.7.2	Pandangan Islam Tentang Kompetensi.....	43
2.7.3	Pandangan Islam Tentang Pengawasan	44
2.7.4	Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja	45
2.8	Penelitian Terdahulu.....	46
2.9	Variabel Penelitian.....	52
2.10	Kerangka Berfikir	52
2.11	Hipotesis.....	54
2.12	Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	55
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		58
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	58
3.2	Jenis Penelitian.....	58
3.3	Sumber Data.....	58
3.3.1	Data Primer	58
3.3.2	Data Sekunder.....	58
3.4	Populasi dan Sampel.....	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.4.1	Populasi.....	59
3.4.2	Sampel.....	59
3.5	Teknik Pengumpulan Data	60
3.5.1	Kuesioner (Angket)	60
3.5.2	Wawancara.....	60
3.6	Teknik Analisis Data	60
3.6.1	Skala Pengukuran	61
3.7	Analisis Data Penelitian	61
3.7.1	Analisis Kuantitatif	61
3.7.2	Analisis Deskriptif	62
3.8	Uji Kualitas Data.....	62
3.8.1	Uji Validitas.....	62
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	62
3.9	Uji Asumsi Klasik.....	63
3.9.1	Uji Normalitas	63
3.9.2	Uji Multikolinearitas	64
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas.....	64
3.10	Analisis Regresi Linier Berganda	65
3.11	Uji Hipotesis	65
3.11.1	Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)	66
3.11.2	Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik f)	66
3.11.3	Uji Koefisien Determinan	67
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		69
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	69
4.2	Visi, Misi dan Nilai-Nilai.....	70
4.2.1	Visi	70
4.2.2	Misi.....	70
4.2.3	Nilai-Nilai	71
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan	71
4.4	Tugas dan Fungsi Jabatan	72

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
5.1 Hasil Penelitian	76
5.1.1 Karakteristik Responden.....	76
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	79
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kompetensi Kerja.....	79
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Pengawasan Kerja	81
5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	83
5.2.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	85
5.3 Uji Kualitas Data	88
5.3.1 Uji Validitas.....	88
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	89
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	90
5.4.1 Uji Normalitas	90
5.4.2 Uji Multikolinearitas	92
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	92
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda	94
5.6 Uji Hipotesis	95
5.6.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	95
5.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	97
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²).....	99
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian	100
5.7.1 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	100
5.7.2 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	101
5.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	102
5.7.4 Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	102
BAB VI PENUTUP	104
6.1 Kesimpulan	104
6.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	108

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	LAMPIRAN	110
----------------------------------	----------------	-----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Skala penilaian kinerja karyawan	3
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa	3
Tabel 1.3 Data Kompetensi Pada Karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa	5
Tabel 1.4 Data Tindak Pelanggaran dan Sanksi Kerja Karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa Tahun 2021-2024.....	7
Tabel 1.5 Data Hasil Pra riset	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 2.2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian	56
Tabel 3. 1 Skala Likert	61
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Umur	76
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	78
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	78
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompetensi Kerja	79
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pengawasan Kerja	82
Tabel 5.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	84
Tabel 5.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	86
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas	88
Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	90
Tabel 5.11 Hasil Uji Normalitas.....	91
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas	92
Tabel 5.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	94
Tabel 5.14 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)	96
Tabel 5.15 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)	98



Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	99
---	----

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

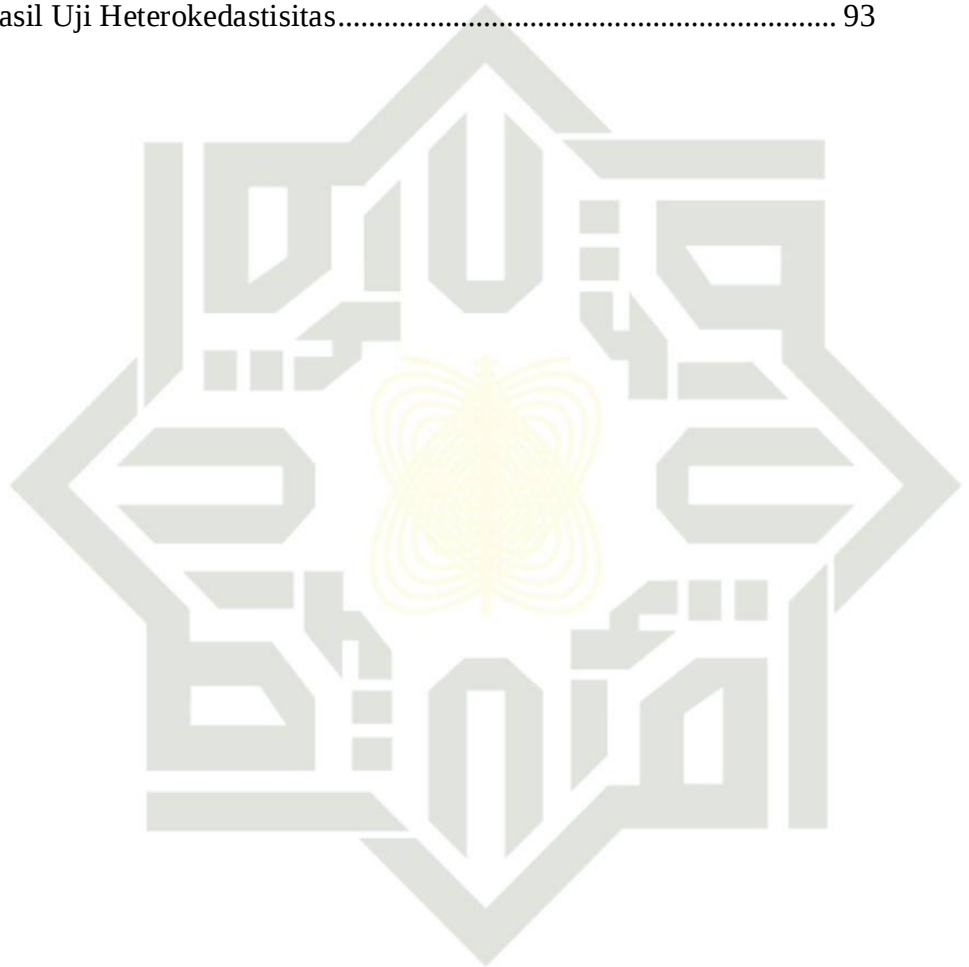


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	53
Gambar 4.1 Toilet Portable PT. APP	69
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Ardian Pratama Perkasa (APP)	72
Gambar 5.1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	93



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan sehingga perlu dibina sebaik mungkin untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi agar tujuan perusahaan tercapai (Febriyanto, 2021). Oleh karena itu, bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) harus mampu mengelola SDM dengan baik untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan perwujudan dari rencana kerja yang telah disusun sebelumnya dan diwujudkan melalui tindakan individu dalam melaksanakan tugasnya. Pelaksanaan tugas tersebut dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Wibowo, 2016). Dengan demikian, kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif sesuai target dan standar organisasi.

Sementara itu, kompetensi dipahami sebagai karakteristik pribadi yang dimiliki individu, yang tercermin melalui pengetahuan, keterampilan, serta perilaku yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, termasuk kemampuan dalam memimpin dan bekerja secara profesional (Dessler, 2017). Kompetensi yang baik akan menentukan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara optimal dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Komang Dewi Krisnawati & I Wayan Bagia menyatakan bahwa Kompetensi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Marchela Yovanka Radista & Edalmen (2020) menunjukkan bahwa Kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan. Pengawasan merupakan tahapan atau proses dimana mengupayakan agar apa yang di rencanakan menjadi terlaksana atau menjadi kenyataan. Menurut Handoko (2016), pengawasan kerja adalah proses memantau dan mengendalikan kegiatan karyawan untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai. Pengawasan kerja yang efektif dapat meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2017) menunjukkan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Ichtiarini (2019) Hasil uji t menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Fitriya & Kustini (2022) Kepuasan kerja merupakan kumpulan dari perasaan yang dimiliki oleh karyawan kepada pekerjaan yang dijalankannya, apakah suka atau tidak suka yang merupakan hasil yang diperoleh melalui interaksi karyawan terhadap lingkungan pekerjaan yang dilakukannya atau sebagai pandangan terhadap sikap mental, serta sebagai hasil yang diperoleh melalui penilaian yang dijalankan oleh karyawan kepada pekerjaan yang dijalankannya. Penelitian yang dilakukan oleh Asrul Hendrawan Karabi dan & John E. (2024)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Noer Hanifah (2016) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa (APP) yang berjumlah 40 orang, perusahaan diharapkan mampu memperhatikan kompetensi, pengawasan, dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan utama organisasi. Penilaian kinerja karyawan dapat dinilai antara lain berdasarkan pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas pekerjaan, *teamwork*, kemampuan berkomunikasi, inisiatif, tanggung jawab dan hubungan karyawan dengan lingkungan sekitarnya.

Tabel 1.1

Skala Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil	Pengertian
Grade A	85-100 Excellent
Grade B	75—84 Good
Grade C	65-74 Fair
Grade D	51-64 Poor
Grade E	0-50 No Opinion

Berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, maka karyawan akan memperoleh penilaian kinerja secara obyektif dan transparan. Berikut data sekunder dari PT. Ardian Pratama Perkasa (APP) pada tahun 2024 :

Tabel 1. 2 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa

Nama	Jabatan	Tekniks	Profesional	Performance	Administrasi	Keselamatan kerja	Ket
Andika	Mecanic Portable	76,7	74,3	78,3	65,0	65,0	B
Judi	Mecanic Portable	81,7	80,0	76,7	72,5	78,3	B
Jainul Mustofa	Mecanic Outomotif	78,3	77,1	75,0	63,3	68,3	C
Agus Putra Yandi	Mecanic Outomotif	78,3	78,6	62,5	76,7	72,5	C



Hak cipta dilindungi undang-undang	Hendra	Security	76,7	82,1	88,3	67,5	78,3	B
Hak cipta dilindungi undang-undang	Jufri	Security	78,3	73,6	80,0	70,8	71,7	C
Hak cipta dilindungi undang-undang	Rizki Ananda	Mecanic Outomotif	79,3	80,0	69,3	71,4	73,3	B
Hak cipta dilindungi undang-undang	Hendri	Security	76,7	80,7	86,7	82,5	55,0	B
Hak cipta dilindungi undang-undang	Jeffri Hermawan	Op Ground Anchor	90,0	87,1	90,0	75,0	88,3	A
Hak cipta dilindungi undang-undang	Rizki R Saputra	Mecanic Portable	83,3	80,0	81,7	70,0	73,3	B
Hak cipta dilindungi undang-undang	Abd Alas Nasution	Swamper	66,7	68,6	83,3	74,2	61,7	C
Hak cipta dilindungi undang-undang	Irfana Suryana	Op Ground Anchor	61,7	73,3	65,0	74,2	60,0	C
Hak cipta dilindungi undang-undang	Azzinda Sari	Op Ground Anchor	64,2	81,7	63,4	76,7	63,3	C
Hak cipta dilindungi undang-undang	Masron	Driver	95,0	92,9	90,0	86,7	91,7	A
Hak cipta dilindungi undang-undang	Jama Huddin	Driver	85,0	79,3	88,8	91,7	86,7	B
Hak cipta dilindungi undang-undang	Ayzul Muhammad	Driver	73,3	67,9	66,7	65,8	66,7	C
Hak cipta dilindungi undang-undang	Putra	Driver	93,3	90,7	95,0	80,0	90,0	B
Hak cipta dilindungi undang-undang	Riki Rikardo	Driver	90,0	90,7	73,3	70,8	95,0	B
Hak cipta dilindungi undang-undang	Syahminan	Swamper	75,0	71,4	76,7	66,7	66,7	C
Hak cipta dilindungi undang-undang	Jusman	Driver	74,2	68,3	77,2	70,6	63,3	C
Hak cipta dilindungi undang-undang	Fari	Driver	70,0	69,3	73,3	65,0	70,0	C
Hak cipta dilindungi undang-undang	Novilas Mulianto	Swamper	63,4	63,6	80,0	63,3	61,7	C
Hak cipta dilindungi undang-undang	Charles	Driver	70,0	63,6	71,7	64,2	58,3	C
Hak cipta dilindungi undang-undang	Ronal Saputra	Op Ground Anchor	76,7	75,0	81,7	70,8	78,3	B
Hak cipta dilindungi undang-undang	Amisa	Op Ground Anchor	91,3	88,8	92,9	78,3	90,0	A
Hak cipta dilindungi undang-undang	Jonedi	Op Ground Anchor	73,3	75,7	76,7	69,2	78,3	C
Hak cipta dilindungi undang-undang	Ufa Sari	Op Ground Anchor	65,0	69,3	70,0	65,0	68,3	C
Hak cipta dilindungi undang-undang	Tut Ari Syahputra	Asst Op Ground	81,7	80,7	85,0	70,0	80,0	B
Hak cipta dilindungi undang-undang	Hendra S	Asst Op Ground	81,7	77,1	73,3	70,0	78,8	B
Hak cipta dilindungi undang-undang	Prayoga	Asst Op Ground	83,3	80,7	76,7	71,7	70,0	B
Hak cipta dilindungi undang-undang	Azmizal	Op Ground Anchor	76,7	75,0	78,3	69,2	73,3	B
Hak cipta dilindungi undang-undang	Jeffri Martin	Swamper	86,7	83,6	88,3	77,5	75,0	B
Hak cipta dilindungi undang-undang	Febrri Brandam	Asst Op Ground	75,0	73,6	85,0	70,0	65,0	C
Hak cipta dilindungi undang-undang	Muhasir	Security	65,0	66,4	73,3	65,8	63,3	C
Hak cipta dilindungi undang-undang	Irfan Pratama	Driver	70,8	61,7	69,3	60,0	77,2	C
Hak cipta dilindungi undang-undang	Abbar	Op Ground Anchor	92,5	88,3	86,7	90,0	93,3	A
Hak cipta dilindungi undang-undang	Agiliani	Driver	73,3	81,7	71,4	80,0	81,3	B
Hak cipta dilindungi undang-undang	Daza	Mecanic Outomotif	80,7	77,5	85,0	88,8	76,7	B
Hak cipta dilindungi undang-undang	M. Wira Sandi	Swamper	68,3	65,7	66,7	64,2	56,7	C
Hak cipta dilindungi undang-undang	Hendra	Driver	78,3	72,9	78,3	79,2	80,0	B

Sumber data : HRD PT. APP 2024

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara umum masih berada pada tingkat cukup hingga baik, yang ditunjukkan dengan dominasi nilai Grade B (Good) dan Grade C (Fair) pada hampir seluruh jabatan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada dasarnya telah mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

jawabnya, khususnya pada indikator teknis, profesionalisme, dan performance. Namun demikian, data juga menunjukkan adanya permasalahan kinerja yang cukup signifikan, yaitu belum meratanya pencapaian kinerja antar aspek.

Beberapa karyawan masih memperoleh nilai rendah pada aspek administrasi dan keselamatan kerja, bahkan mendekati kategori Grade D (Poor), yang mencerminkan lemahnya kepatuhan terhadap prosedur kerja, dokumentasi, serta standar keselamatan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, jumlah karyawan yang mencapai Grade A (Excellent) relatif sedikit, sehingga menunjukkan bahwa kinerja unggul belum menjadi budaya kerja dominan di lingkungan perusahaan. Adanya potensi masalah seperti kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, pengawasan dan evaluasi kinerja yang belum optimal, serta rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya keselamatan dan administrasi kerja sebagai bagian dari kinerja secara menyeluruh. Jika kondisi ini tidak segera ditangani, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya risiko kecelakaan kerja, serta tidak tercapainya target kinerja perusahaan secara maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya strategis seperti peningkatan pelatihan, penguatan pengawasan, serta sistem penilaian dan penghargaan yang lebih mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang unggul dan berkesinambungan.

Tabel 1.3

Data Kompetensi Pada Karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sarjana Strata III (S3)	0	0
2	Sarjana Strata II (S2)	0	0

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	Sarjana Srata I (S1)	16	40 %
4	Diploma	6	15%
5	SLTA Sederajat	18	45%
	Jumlah	40	

Sumber data : HRD PT. APP 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa karyawan dilatar belakangi oleh beberapa tingkat pendidikan yang berbeda. Berbagai macam latar belakang yang dimiliki oleh karyawan tentunya kompetensi yang dimiliki antar masing-masing karyawan juga berbeda sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Berdasarkan data kompetensi karyawan tersebut, dapat ditinjau melalui indikator pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Dari sisi pengetahuan, dominasi karyawan berpendidikan SLTA sederajat sebesar 45% menunjukkan bahwa sebagian besar individu masih memiliki penguasaan pengetahuan yang bersifat dasar dan operasional. Meskipun terdapat 40% responden berpendidikan S1, ketiadaan karyawan dengan pendidikan S2 dan S3 mengindikasikan terbatasnya penguasaan pengetahuan konseptual dan strategis yang dibutuhkan untuk menganalisis permasalahan secara mendalam serta merumuskan solusi inovatif. Kondisi ini berpotensi menyebabkan pengambilan keputusan belum sepenuhnya berbasis analisis dan perencanaan jangka panjang.

Dari indikator keterampilan, komposisi tingkat pendidikan tersebut mencerminkan bahwa keterampilan karyawan masih didominasi oleh kemampuan teknis dan pelaksanaan tugas rutin. karyawan dengan pendidikan SLTA umumnya memiliki keterampilan kerja dasar, namun kurang didukung oleh kemampuan analitis, pemecahan masalah, dan pengembangan sistem kerja. Sementara itu,



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.

jumlah karyawan Diploma dan S1 belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan keterampilan tingkat lanjut, seperti pengelolaan perubahan, evaluasi kinerja, dan inovasi kerja. Hal ini menimbulkan keterbatasan kapasitas sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja secara berkelanjutan.

Ditinjau dari indikator sikap dan perilaku kerja, dominasi pendidikan menengah berpotensi membentuk sikap kerja yang lebih berorientasi pada kepatuhan terhadap aturan dan penyelesaian tugas sesuai instruksi, namun relatif rendah dalam hal inisiatif, kreativitas, dan kemandirian pengambilan keputusan. Rendahnya jenjang pendidikan lanjutan juga dapat mencerminkan kurang berkembangnya budaya belajar dan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Permasalahan ini menunjukkan bahwa sikap kerja karyawan masih cenderung bersifat rutin dan reaktif, sehingga berdampak pada belum optimalnya kompetensi secara menyeluruh dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Tabel 1.4 Data Tindak Pelanggaran dan Sanksi Kerja Karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa Tahun 2021-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Teguran	Surat Peringatan	Pemberhentian
2021	36	3	1	-
2022	41	2	-	-
2023	40	2	1	-
2024	40	1	1	-

Sumber data: HRD PT.APP Tahun 2024

Berdasarkan data pengawasan kerja yang tercermin dari jumlah teguran dan surat peringatan karyawan selama tahun 2021–2024, dapat diketahui bahwa pelaksanaan pengawasan kerja belum sepenuhnya optimal. Meskipun jumlah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 relatif stabil setiap tahun, masih ditemukan pelanggaran disiplin yang berulang, yang ditandai dengan adanya teguran dan surat peringatan pada setiap periode. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan cenderung bersifat korektif setelah pelanggaran terjadi, bukan preventif untuk mencegah terulangnya pelanggaran yang sama.

Permasalahan pengawasan kerja terlihat dari ketidakkonsistenan penurunan pelanggaran disiplin. Walaupun terjadi penurunan jumlah teguran dari tahun ke tahun, keberadaan surat peringatan yang masih muncul pada tahun 2021, 2023, dan 2024 mengindikasikan bahwa pengawasan belum mampu membentuk kepatuhan kerja yang berkelanjutan. Hal ini dapat disebabkan oleh lemahnya intensitas pengawasan langsung, kurang jelasnya standar kerja yang diawasi, atau tindak lanjut hasil pengawasan yang belum tegas dan sistematis. Akibatnya, karyawan masih memiliki peluang untuk mengulangi pelanggaran karena efek jera dan pembinaan yang diberikan belum sepenuhnya efektif. Oleh karena itu, Pengawasan kerja perlu ditingkatkan baik dari sisi frekuensi, konsistensi, maupun kualitas pembinaan agar mampu meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil pra-riset yang peneliti lakukan kepada 20 orang karyawan maka diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan mengenai Kepuasan Kerja karyawan yang diukur dengan indikator Kepuasan Kerja menurut Hasibuan (2019) dan disajikan dalam tabel 1.5 sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.5 Data Hasil Pra riset

Berdasarkan Fenomena Variabel Kepuasan Kerja di PT.APP

Indikator Kepuasan Kerja	Pertanyaan	Ya (%)	Tidak (%)
Gaji	Apakah gaji yang bapak/ibu terima sudah sesuai dengan beban kerja bapak/ibu ?	80 %	20%
Perlakuan pimpinan	Apakah pimpinan memberikan arahan yang jelas serta dukungan kepada bapak/ibu dalam melaksanakan setiap pekerjaan ?	60%	40%
Rekan Kerja	Apakah bapak/ibu menjalin keakraban dengan rekan kerja baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan ?	70%	30%
Pekerjaan Itu Sendiri	Apakah bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target ?	70%	30%

Sumber: Pra Riset PT.APP Tahun 2025

Berdasarkan data kepuasan kerja, dapat diidentifikasi bahwa tingkat kepuasan karyawan masih berada pada kategori cukup, namun belum sepenuhnya optimal. Pada indikator gaji, sebesar 80% responden menyatakan gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja, sementara 20% menyatakan belum sesuai. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa puas, masih terdapat ketidakpuasan yang berpotensi menimbulkan penurunan motivasi kerja, terutama bagi karyawan yang merasa beban kerja tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Pada indikator perlakuan pimpinan, hanya 60% responden yang menyatakan pimpinan telah memberikan arahan dan dukungan yang jelas, sedangkan 40% responden menyatakan sebaliknya. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja, di mana sebagian karyawan belum sepenuhnya merasakan kejelasan instruksi maupun dukungan dari atasan. Permasalahan ini dapat berdampak pada ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas dan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, pada indikator hubungan dengan rekan kerja, sebesar 70% responden menyatakan menjalin keakraban yang baik, namun masih terdapat 30% responden yang belum merasakan hubungan kerja yang akrab. Kondisi ini menunjukkan bahwa kerja sama tim sudah terbentuk, tetapi belum merata di seluruh karyawan. Kurangnya keakraban antar rekan kerja berpotensi menimbulkan hambatan komunikasi dan koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada indikator pekerjaan itu sendiri, hanya 70% responden yang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, sedangkan 30% lainnya belum mampu. Adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau dukungan kerja yang diterima karyawan. Apabila kondisi ini tidak segera ditangani, maka kepuasan kerja karyawan berpotensi menurun dan berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ardian Pratama Perkasa Duri**".

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardian Pratama Perkasa Duri?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardian Pratama Perkasa Duri?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardian Pratama Perkasa Duri?
4. Apakah kompetensi kerja, pengawasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardian Pratama Perkasa Duri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardian Pratama Perkasa Duri.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardian Pratama Perkasa Duri.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardian Pratama Perkasa Duri.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja, pengawasan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardian Pratama



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Perkasa Duri.

Manfaat Penulisan

Manfaat penelitian ini berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademi

Sarana untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh kompetensi kerja, pengawasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi dan memberikan sumbangan-sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk pengembangan dan kemajuan pendidikan dunia.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan gambaran pengetahuan informasi yang mendalam bagi perusahaan, serta dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM. Selain itu dapat dijadikan bahan evaluasi bagi PT. Ardian Pratama Perkasa agar dapat mengambil keputusan dan menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan, khususnya untuk melakukan penelitian ini lebih lanjut dengan variabel yang berbeda dan lokasi yang berbeda.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 (enam) bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara yang satu dengan yang lainnya, yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan tentang latar belakang masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini peneliti akan menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan tentang tempat penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTITUSI

Pada bab ini peneliti akan memberikan gambaran umum tentang institusi, termasuk bagan organisasi, sejarah dan nilai-nilai inti.

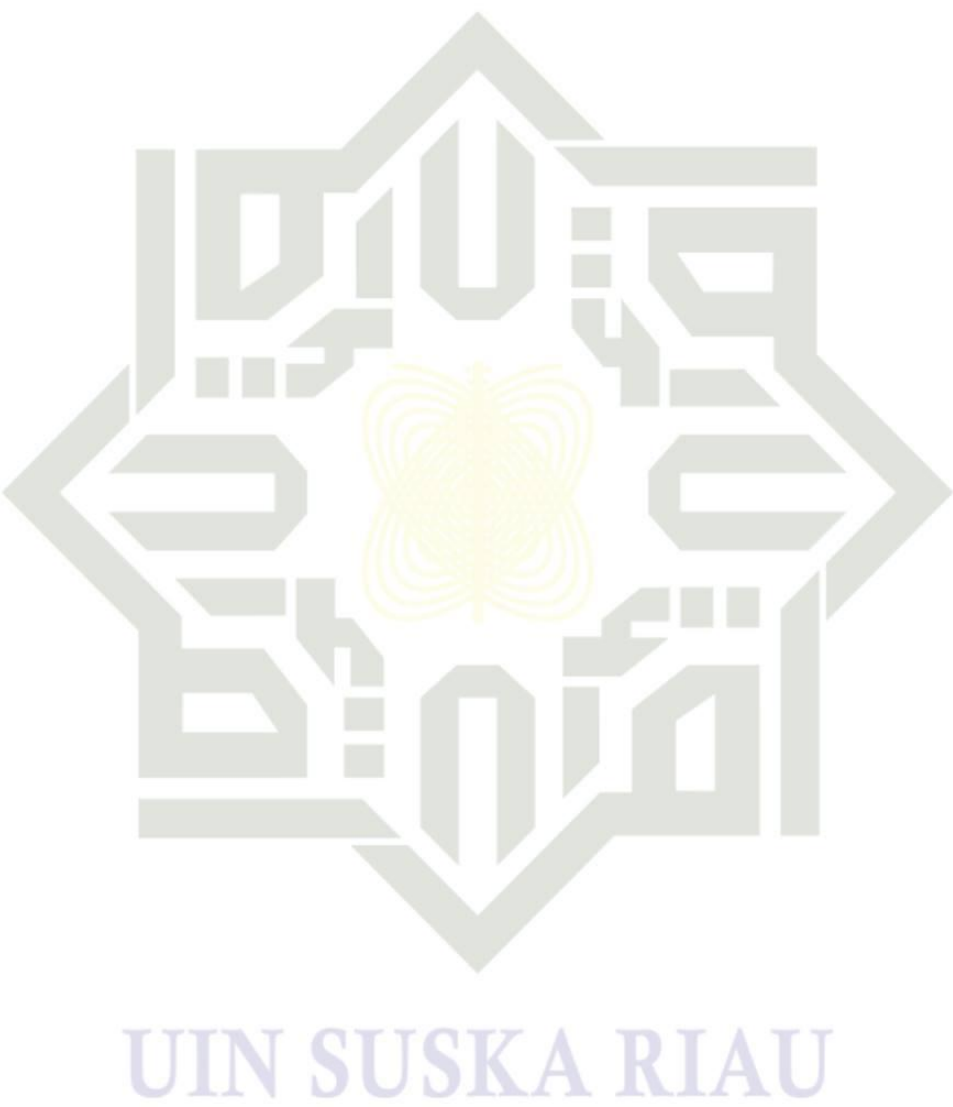
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan memperjelas pembahasan penelitian ini.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisikan kesimpulan dan saran yang bermanfaat bagi pembaca dan peneliti

selanjutnya sebagai masukan ataupun pertimbangan daftar pustaka.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Teori Manajemen Kinerja (*Performance Management Theory*) menjelaskan bahwa kinerja organisasi dan individu ditentukan oleh tiga komponen utama: kompetensi, motivasi/kepuasan kerja, dan lingkungan kerja/pengawasan (Armstrong, 2014). Dalam kerangka ini:

- a. Kompetensi kerja mencerminkan kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas secara efektif.
- b. Pengawasan kerja mencerminkan sistem kontrol, arahan, dan evaluasi dari atasan yang memastikan kesesuaian antara standar kerja dan pelaksanaannya.
- c. Kepuasan kerja menjadi pendorong intrinsik yang meningkatkan komitmen dan produktivitas pegawai.
- d. Teori ini menjadi payung besar (grand theory) karena menjelaskan hubungan sistematis antara input (kompetensi, pengawasan, dan kepuasan kerja), dan output (kinerja) dalam sistem manajerial organisasi

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama 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.

mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh atau dicapai suatu perusahaan, baik itu bersifat profit oriented maupun non profit oriented, yang dihasilkan selama periode tertentu. Jelaslah bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Kinerja juga merupakan hasil yang diperoleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu tempat kerja.

Kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan kerja dan berbagai tujuan yang diciptakan dengan pengorbanan yang lebih rendah dari hasil yang dicapai. Evaluasi dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar kerja. (Nengsih, 2023).

2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci untuk mengembangkan potensi karyawan secara efektif demi adanya kebijakan atau program sumber daya manusia yang lebih baik di suatu perusahaan atau organisasi. Penilaian kinerja individu sangat berguna bagi pertumbuhan suatu perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi kinerja karyawan, akuntabilitas, dan kontribusinya terhadap organisasi. (Fauzi dan Hidayat, 2020).

Penilaian kinerja merupakan Penilaian sistematis yang dilakukan oleh HR terhadap kinerja karyawan untuk memahami keterampilan yang dimiliki 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.

tersebut sehingga pengembangan karir karyawan yang bersangkutan dapat direncanakan. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui tingkat kinerja keberhasilan kinerja setiap karyawan. Penilaian kinerja digunakan untuk mengevaluasi berhasil tidaknya pelaksanaan kegiatan atau kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan untuk mencapai misi dan visi perusahaan. Dengan kata lain penilaian ini dilakukan untuk menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, prestasi dan perkembangan seorang pegawai. (Suriadi,2021:63).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan karena dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap setiap individu (karyawan) untuk proses pengawasan setelah diketahui kelebihan dan kelemahan kinerja pegawai. Hal ini juga mempengaruhi pengambilan keputusan strategis mengenai hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan lembaga dapat tercapai.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Asjari dkk (2023:75), pelaksanaan evaluasi kinerja memiliki beberapa tujuan utama, yaitu:

- a. Perbandingan kinerja

Penilaian kinerja merupakan sarana perbandingan antar pegawai. Proses ini memerlukan perbandingan antara anggota tim atau rekan kerja. Pada umumnya perusahaan melakukan evaluasi kolektif yang memungkinkan dilakukannya perbandingan 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.

- b. Pengembangan sumber daya manusia (SDM)

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja dapat mendorong perubahan dan pertumbuhan individu dari waktu ke waktu. Proses evaluasi yang berkelanjutan memudahkan pelacakan kinerja karyawan dari periode ke periode.

- c. Evaluasi efektivitas sistem Perusahaan

Hasil evaluasi kinerja memberikan informasi mengenai tingkat efektivitas sistem yang diterapkan perusahaan. Misalnya, jika terjadi perubahan sistem distribusi barang pada tahun tertentu dan kinerja distribusinya meningkat, hal ini menandakan bahwa sistem baru tersebut memberikan dampak positif.

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Moon dalam Fauzi dan Nugroho (2020: 28-31), mengemukakan berbagai manfaat penilaian kinerja, antara lain:

- a. Manfaat bagi orang yang dinilai (karyawan) sebagai berikut:
 - 1) Menerima umpan balik
 - 2) Kemampuan untuk memberikan umpan balik kepada atasan
 - 3) Identifikasi kebutuhan pelatihan
 - 4) Kesempatan untuk mendiskusikan prospek karir dan promosi
 - 5) Pembahasan desain pekerjaan
 - 6) Tunjangan gaji terkait kinerja
- b. Tunjangan bagi penilai (supervisor atau manajer) sebagai berikut:
 - 1) Umpan balik bagi penilai



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.

- 2) Mengembangkan dan menjelaskan sasaran dan target
- 3) Identifikasi kebutuhan pelatihan
- 4) Pertimbangkan kekuatan dan kelemahan tim.
- 5) Mengeksplorasi dan memecahkan masalah
- 6) Pengurangan pergantian staf
- c. Manfaat bagi perusahaan sebagai berikut:
 - 1) Meningkatkan kinerja melalui keterlibatan karyawan
 - 2) Standar minimal pengelolaan yang baik
 - 3) Perbandingan kebutuhan pelatihan
 - 4) Perencanaan tenaga kerja dan seleksi
 - 5) Tes proses seleksinya.

2.2.5 Metode Penilaian Kinerja

- a. Metode BARS (*Behavior Anchored Rating Scale*)

Metode Anchored Rating Scale dimana menurut Dessler (2015), skala penilaian perilaku BARS merupakan instrumen skala penilaian yang berkaitan dengan skala penilaian numerik dalam skala penilaian numerik terpisah. contoh, ilustrasi kinerja baik atau buruk.

- b. Metode penilaian umpan balik 360 derajat

Metode penilaian umpan balik 360 derajat dimana menurut Mondy (2008), metode penilaian umpan balik 360 derajat merupakan metode evaluasi kinerja populer yang mencakup penilaian dari beberapa Level di perusahaan dan sumber eksternal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Mathis and Jackson (2006:393) adalah skala yang memungkinkan penilai mengevaluasi kinerja karyawan pada rangkaian kesatuan, metode ini adalah sering digunakan karena kesederhanaannya. Penilai menandai nilai yang sesuai pada skala untuk setiap aktivitas yang terdaftar. Metode ini memiliki beberapa kelebihan, antara lain:

- 1) Cara ini sederhana sehingga sering digunakan,
- 2) Metode ini dalam berbagai bentuk banyak digunakan karena mudah untuk dikembangkan.

Penilaian ini merupakan penilaian yang paling cepat diselesaikan. Namun evaluasi ini juga mempunyai kelemahan, antara lain seiring waktu, sifat atau faktor yang berbeda dikelompokkan bersama dan penilai hanya memiliki satu kotak untuk dicentang. Kata-kata deskriptif yang sering digunakan dalam skala mempunyai arti yang berbeda-beda di kalangan penilai. Istilah-istilah seperti inisiatif, keandalan, dan kemampuan bekerja sama dapat diartikan secara berbeda, terutama bila digunakan dengan kata-kata seperti luar biasa, rata-rata, dan buruk.

2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut Wibowo (2016), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, baik yang berasal dari individu maupun dari organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi

Kemampuan karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Motivasi

Dorongan yang menyebabkan karyawan mau dan bersedia bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan.

3. Kepuasan Kerja

Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang memengaruhi sikap dan semangat kerja.

4. Kepemimpinan

Kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, memengaruhi, dan membimbing karyawan.

5. Lingkungan Kerja

Kondisi fisik dan nonfisik tempat kerja yang mendukung atau menghambat pelaksanaan pekerjaan.

6. Sistem Penghargaan (Kompensasi)

Balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada organisasi.



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.

7. Pengawasan

Proses pengendalian untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai rencana dan standar kerja

2.7 Indikator Kinerja

Menurut Dewi et al (2022) Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Indikator kinerja karyawan yang dapat mengukur kinerja pegawai :

a. Kualitas pekerjaan

Menunjukkan kebersihan, kelengkapan dan pentingnya hasil pekerjaan tanpa mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas pekerjaan yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam pelaksanaan kemajuan instansi. Indikatornya adalah kebersihan, keterampilan dan keberhasilan.

b. Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan).

Ini menunjukkan sejauh mana seorang karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya serta bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya dalam kehidupan sehari-hari. Indikatornya adalah hasil kerja, keputusan, peralatan dan prasarana.

c. Tanggung jawab

Menentukan jumlah jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan dalam waktu yang bersamaan agar dapat dilaksanakan secara efisien dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

efektif sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya adalah kecepatan dan kepuasan.

- d. Kerja sama.

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi secara vertikal dan horizontal bersama pegawai lainnya dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja. Indikatornya adalah kekompakan (solidaritas) dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

- e. Inisiatif.

Kemampuan para anggota organisasi untuk bekerja dan melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan serta menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang menjadi kewajiban pegawai.

Indikatornya adalah kemandirian.

Menurut Edison (2016:193) Mengatakan ada beberapa indikator kinerja

yaitu:

- a. Target

Target merupakan penanda terhadap penyelesaian jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah keuntungan yang di hasilkan.

- b. Kualitas

Kualitas menjadi faktor penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi keunggulan dalam menjaga loyalitas pelanggan.

- c. Waktu penyelesaian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Pengerjaan yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan pemberian pekerjaan menjadi pasti. Ini merupakan awal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

Kompetensi

2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan menyeluruh yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude) yang tercermin dalam perilakunya saat bekerja sehingga mampu menghasilkan kinerja sesuai standar yang ditetapkan. Seorang karyawan dikatakan kompeten jika ia tidak hanya tahu, tetapi juga mampu, serta mau melaksanakan tugas pekerjaannya.

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya.

Sedangkan Rusvitawati, Sugiati, & Dewi (2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan kompetensi kerja ialah kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan didalam setiap individu (Eksan , 2020). Menurut Emron, Yohny, Imas (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Dari beberapa pengertian kompetensi di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas fundamental berupa pengetahuan bahwa seseorang adalah dasar kompetensi adalah landasan, keterampilan, dan pengetahuan dasar yang dapat mempengaruhi kinerja manusia.

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Kompetensi

Kompetensi juga memiliki tujuan, terdapat beberapa pendapat dari para ahli yang mengemukakan tujuan dari kompetensi agar suatu organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Hutapea Dan Nuriana (2011:16-19) 23 berpendapat kompetensi dalam organisasi pada umumnya bertujuan untuk :

1. Pembentukan pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan disuatu organisasi, hal-hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan instansi.

2. Evaluasi pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan.

3. Rekrutmen dan seleksi

Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4. Pembentukan dan pengembangan organisasi

Kompetensi dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif.

5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi

Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi, hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

6. Pembelajaran organisasi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

7. Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai

Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi menciptakan pengembangan karier bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

8. Sistem imbal jasa

Pemberian imbal jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan.

Manfaat kompetensi menurut Ruky dalam Edy Sutrisno (2016:208), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.
2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu.
3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkatkan.

2.3.3 Jenis-Jenis Kompetensi

Dalam (Girniawan, et al, 2019) kompetensi terdapat dua kategori yaitu:

1. *Threshold Competencies* (kompetensi dasar), merupakan karakteristik paling penting yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, akan tetapi tidak membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan kinerja rata-rata meliputi pengetahuan atau keterampilan dasar seperti kemampuan untuk membaca
2. *Differentiating Competencies* (kompetensi bidang), adalah faktor-faktor yang membedakan yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Dalam (Aisyah, et al, 2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi 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. Keyakinan dan Nilai

Keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang mengenai dirinya atau orang lain mempengaruhi perilakunya. Perilaku ini mempengaruhi keyakinan seseorang terhadap kompetensi yang dimilikinya. Ketika orang percaya bahwa mereka kreatif dan inovatif, mereka tidak akan mencoba menemukan cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan mempengaruhi kompetensi individu karena keterampilan dan kompetensinya terkait satu sama lain dalam bidang tertentu.

3. Pengalaman

Untuk dapat menguasai berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman dalam memimpin orang, komunikasi kelompok, pemecahan masalah, dan sebagainya.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang bisa berubah seiring berjalannya waktu. Oleh sebab itu, kepribadian bisa mempengaruhi kemampuan seseorang seperti menciptakan kolaborasi dan memecahkan masalah.

5. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi. Dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya melalui penghargaan, dukungan, pengakuan dan perhatian kepada bawahannya dapat memotivasi bawahan untuk meningkatkan keterampilannya.

6. Isu Emosional

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Masalah emosional dapat membatasi kemampuan seseorang untuk mengelola kompetensi. Masalah emosional diungkapkan, seperti takut melakukan kesalahan, merasa tidak populer atau tidak termasuk dalam suatu kelompok. Ini dapat menghambat motivasi dan inisiatif, membuat pengembangan keterampilan menjadi sulit.

7. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual meliputi kemampuan berpikir secara berpikir konseptual dan berpikir analitis. Kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memahami kompetensi.

8. Budaya Organisasi

Keterampilan seseorang dalam berbagai fungsi yang berhubungan dengan efisiensi, motivasi kerja, dan hubungan antar karyawan, seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, filosofi organisasi adalah hal yang dapat mempengaruhi budaya organisasi.

23.5 Indikator Kompetensi

Dalam (Hutahaean, 2020) Indikator kompetensi kerja, yaitu :

1. Pengetahuan adalah informasi yang terkait dengan pemahaman dan potensi yang tertanam dalam otaknya.
2. Pemahaman adalah menguasai sesuatu dengan menggunakan pikiran.
3. Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk dapat secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
4. Sikap adalah kesiapan mental seseorang untuk menanggapi objek atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

situasi yang mempengaruhi dan menentukan tindakannya.

5. Minat adalah perasaan tertarik seseorang terhadap sesuatu atau suatu kegiatan.

2.4 Pengawasan Kerja

2.4.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang di rencanakan dengan instruksi yang telah diberikan dan dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan. Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. (Siagian dalam syamsidar,2018)

Pengawasan kerja adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa segala tugas yang diemban telah dilakukan seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi (Harianto et al, 2020).

Pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan. (Hadibroto dalam Fahmi,2017:152)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dari pengertian yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan proses untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kepentingannya tidak diragukan lagi seperti fungsi fungsi manajemen lainnya, karena pengawasan dapat menentukan apakah dalam proses pencapaian tujuan telah sesuai dengan apa yang direncanakan dan dikehendaki oleh pimpinan.

2.4.2 Jenis-Jenis Pengawasan

Menurut Handoko (2017, hal. 359) bahwa jenis-jenis pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan Pendahuluan, yaitu pengawasan yang dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.
2. Pengawasan Pelaksanaan Kegiatan, yaitu dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui terlebih dahulu atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa untuk dilanjutkan.
3. Pengawasan Umpan Balik, yaitu dimana mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

2.4.3 Tujuan Pengawasan

Menurut Dewi (2019), mengemukakan bahwa tujuan pengawasan 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.

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak.
 2. Untuk memperbaiki kesalahan- kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru.
 3. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
 4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam planning atau tidak.
 5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan.
- Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

2.4.4 Metode Pengawasan

Menurut Simbolon dalam Busro (2018:164), mengemukakan bahwa pelaksanaan pengawasan menggunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Pengawasan langsung.

Apabila pimpinan melakukan pemeriksaan langsung pada tempat pelaksanaan pekerjaan, baik dengan sistem inspeksi, verifikasi, maupun dengan sistem investigasi. Metode ini dimaksudkan agar segera dapat dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun sistem pmgawasan langsung oleh atasannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Apabila pimpinan melakukan pemeriksaan pekerjaan hanya melalui laporan-laporan yang masuk kepadanya. Laporan-laporan tersebut dapat berupa uraian kata-kata, deretan angka-angka atau statistik yang berisi gambaran atas hasil kemajuan yang telah tercapai sesuai dengan pengeluaran biaya/ anggaran yang telah direncanakan.

3. Pengawasan formal.

Pengawasan yang secara formal dilakukan oleh instansi yang bertindak atas nama pimpinan atau atas pimpinan sendiri. Dalam pengawasan ini biasanya telah ditentukan prosedur, hubungan dan tata kerjanya.

4. Pengawasan informal.

Pengawasan yang tidak melalui saluran formal atau prosedur yang telah ditentukan. Pengawasan informal ini biasanya dilakukan oleh pimpinan dengan melalui kunjungan yang tidak resmi (pribadi), atau secara incognito. Hal ini untuk menghindarkan kekakuan dalam hubungan, antara pimpinan dan karyawan.

5. Pengawasan administratif.

Pengawasan yang dilakukan meliputi bidang pengawasan keuangan, kepegawaian, dan material.

2.4.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Handoko (2017, hal. 363) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah sebagai berikut:



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.

1. Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, dan sebagainya.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.

3. Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.

4. Kebutuhan Manajer untuk mendelegasi wewenang

Bila manajer mendelegasi wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

2.4.6 Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (Sitepu 2020) , indikator pengawasan adalah sebagai berikut :

1) Penetapan standar pelaksanaan

Menetapkan standar pelaksanaan yaitu menetapkan suatu satuan pengukuran yang akan digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil suatu pekerjaan.

2) Pengukuran hasil kerja

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dan terus-menerus. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja, yaitu melalui pengamatan, laporan lisan dan tertulis, inspeksi atau pengambilan sampel

3) Penilaian kinerja

Merupakan proses untuk menentukan tingkat perbedaan antara pelaksanaan kerja (hasil) yang dicapai dengan rencana yang ditetapkan sebetulnya.

4) Tindakan koreksi

Tindakan perbaikan atau koreksi dilaksanakan apabila dalam pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan yang harus segera diperbaiki. Melalui tindakan perbaikan terhadap suatu penyimpangan, diharapkan hasil kerja akan sesuai dengan rencana.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Anggi Lestari dan Raden Lestari Garnasih (2023) Kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan, karena sebagian besar waktu karyawan dihabiskan di tempat kerja. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan mempengaruhi produktivitas kerja serta tingkat keberhasilan atau kemajuan organisasi.

Menurut Haekel Awwali et al (2024) kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Dalam konteks ini, tanggung jawab terhadap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pelaksanaan tugas, termasuk kejujuran dalam menjalankan tugas, fokus pada tugas, dan motivasi kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Selfania et al (2024) Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, sedangkan jika seseorang yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya.

2.5.2 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Rahmadhani & Priyanti (2022), bahwa jenis-jenis yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja diklasifikasikan kedalam lima aspek, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing- masing. Sukar tidak pekerjaan serta perasaan seseorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (Supervisor)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman, sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja (*Wokers*)

Membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaan.

4. Promosi (*Promotion*)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/upah (*Pay*)

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut Refi Dwi Firli & Mudji Kuswinarno (2024) Tujuan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Menciptakan Rasa Senang

Tujuan utama dari kepuasan kerja adalah untuk menciptakan rasa senang dan puas pada karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini penting agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

2. Meningkatkan Produktivitas

Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih berkomitmen dan berkontribusi positif terhadap perusahaan.

3. Menurunkan Tingkat Turnover

Dengan menciptakan kepuasan kerja, perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover karyawan. Karyawan yang merasa puas lebih cenderung untuk bertahan dalam perusahaan, mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan.

4. Meningkatkan Moral dan Disiplin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Kepuasan kerja juga berhubungan dengan moral dan disiplin karyawan. Karyawan yang puas cenderung memiliki sikap positif, disiplin yang lebih baik, dan berprestasi lebih tinggi.

5. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif

Tujuan lainnya adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang.

2.5.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Tamini (2022) bahwa faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

2. Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2019) Indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Gaji

Merupakan imbalan finansial yang diterima karyawan, yang mencakup gaji pokok, upah, insentif, dan tunjangan.

2. Rekan Kerja

Meliputi hubungan dengan kolega dan lingkungan kerja, di mana kerja sama yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3. Supervisi (Atasan)

Berkaitan dengan bagaimana atasan atau pemimpin memengaruhi karyawan. Ini mencakup gaya kepemimpinan, dukungan, dan sikap atasan terhadap bawahannya.

4. Pekerjaan itu sendiri

Terkait dengan karakteristik pekerjaan, seperti apakah pekerjaan tersebut menantang, menarik, dan sesuai dengan kemampuan karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016), kompetensi kerja merupakan karakteristik dasar yang melekat pada individu yang mencakup pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan pekerjaan. Kompetensi menentukan kemampuan karyawan dalam memahami tugas, menggunakan metode kerja yang tepat, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu bekerja secara efisien, meminimalkan kesalahan kerja, dan menghasilkan output yang berkualitas. Sebaliknya, rendahnya kompetensi menyebabkan ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja. Oleh karena itu, kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo (2016) menjelaskan bahwa pengawasan kerja adalah proses pengendalian yang dilakukan manajemen untuk memastikan bahwa aktivitas kerja karyawan berjalan sesuai dengan rencana, prosedur, dan standar kerja yang telah ditentukan. Pengawasan berfungsi sebagai alat koreksi dan pembinaan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Melalui pengawasan yang jelas dan berkelanjutan, penyimpangan kerja dapat segera diketahui dan diperbaiki, kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan, serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya menjadi lebih tinggi. 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.

yang lemah menyebabkan ketidakjelasan arah kerja dan meningkatnya kesalahan kerja, yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Dengan demikian, pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja terbentuk dari penilaian karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti imbalan, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, dan peluang pengembangan. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sikap kerja yang positif, memiliki motivasi yang tinggi, serta komitmen yang kuat terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab sehingga kinerja meningkat. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan menurunkan semangat kerja dan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja dalam Islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mengandung unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, masyarakat sekitar, dan negara. Tanpa profesionalisme dalam menjalankan suatu perusahaan, suatu perusahaan akan mengalami kerusakan dan kegagalan, serta



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.

berakibat pada menurunnya kualitas, dan kuantitas produksi, sebagaimana firman Allah dalam surah al-anfal (8:60) :

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۚ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ ﴿٦٠﴾

Artinya : *“Dan persiapkanlah dengan segala kemampuan untuk menghadapi mereka dengan kekuatan yang kamu miliki dan dari pasukan berkuda yang dapat menggentarkan musuh Allah, musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; tetapi Allah mengetahuinya. Apa saja yang kamu infakkan di jalan Allah niscaya akan dibalas dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dizalimi (dirugikan)”*. (Q.S. al-anfal : 60)

Ayat ini menekankan pentingnya persiapan dan usaha maksimal dalam mencapai tujuan. Dalam konteks kinerja, hal ini mengajarkan kita untuk berusaha sebaik mungkin dalam setiap tugas yang kita jalani. Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh hasil akhir, tetapi juga oleh seberapa baik kita mempersiapkan diri dan menggunakan sumber daya yang ada. Ini menunjukkan bahwa Allah mendorong umat- Nya untuk proaktif dan bekerja keras dalam semua aspek kehidupan, termasuk pekerjaan dan tanggung jawab sosial.

2.7.2 Pandangan Islam Tentang Kompetensi

Dalam Islam, kompetensi kerja karyawan dapat dipahami sebagai kemampuan, keterampilan, dan akhlak yang dimiliki seorang pekerja untuk melaksanakan tugasnya secara profesional, jujur, adil, dan amanah. Islam menekankan bahwa bekerja bukan sekadar mencari nafkah, tetapi juga bagian dari



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.

ibadah jika dilakukan dengan niat yang benar, penuh tanggung jawab, dan sesuai syariat.

Kompetensi dalam Islam mencakup tiga aspek: 1). Ilmu (Knowledge): memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang pekerjaannya. 2). Keterampilan (Skill): mampu mengerjakan tugas sesuai standar dan tuntutan profesi. 3). Akhlak/Amanah (Attitude): bekerja dengan jujur, disiplin, bertanggung jawab, tidak menipu, dan tidak merugikan pihak lain.

Sebagaimana firman Allah swt. dalam QS. Al-Qashash (28 : 26) :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: "Salah seorang dari kedua perempuan itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya". (QS. Al-Qashash : 26)

Ayat ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja karyawan harus mencakup kekuatan (quwwah) yang berarti kemampuan atau keahlian teknis, serta amanah (trustworthiness) yang berarti integritas moral dan kejujuran.

2.7.3 Pandangan Islam Tentang Pengawasan

Menurut pandangan Islam, pengawasan bertujuan untuk memperbaiki apa yang salah, dan membenarkan apa yang benar. Dan kendali itu berasal dari dirinya sendiri, yang berasal dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Jadi harus didasari juga oleh ketaqwaan yang besar kepada Allah, dimana dengan ketaqwaan kepada Allah akan timbul rasa takut berbuat curang dalam bekerja dan perasaan



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.

bahwa Allah selalu melihat apa yang kita lakukan. Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-mulk (67:15) :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya : *“Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Q.S. Al-mulk 67:15)*

Ayat ini menekankan pentingnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Allah mengawasi segala perbuatan kita, termasuk dalam konteks pekerjaan. Ini mengingatkan kita untuk selalu bertindak dengan integritas dan etika. Menyadari bahwa setiap tindakan kita akan dipertanggungjawabkan. Sebagai pekerja, kita dituntut untuk melaksanakan tugas dengan baik dan jujur, mencerminkan nilai-nilai keimanan dalam setiap aspek kehidupan.

2.7.4 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Dalam perspektif Islam, kepuasan kerja bukan hanya berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan material atau kenyamanan dalam lingkungan kerja, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai spiritual, etika, dan ibadah. Islam memandang bahwa setiap pekerjaan yang halal dan dilakukan dengan niat yang tulus untuk mencari ridha Allah adalah bentuk ibadah, dan kepuasan kerja merupakan buah dari keikhlasan, syukur, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas.

Pekerjaan dalam Islam memiliki dimensi transendental. Ketika seorang muslim bekerja dengan niat yang benar, bertanggung jawab, dan menjunjung tinggi kejujuran serta integritas, maka pekerjaan tersebut menjadi amal saleh.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 kondisi seperti ini, kepuasan kerja tidak hanya muncul karena imbalan atau kenyamanan, tetapi juga karena kesadaran bahwa dirinya telah berkontribusi secara positif dan mendapat keberkahan dari Allah SWT.

Allah SWT berfirman dalam QS. At-Taubah (9:105) :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu. Dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."(QS. At-Taubah: 105)

Ayat ini menegaskan bahwa segala bentuk pekerjaan akan dinilai oleh Allah, dan karena itu harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan niat yang benar. Kepuasan kerja yang muncul dari kesadaran ini akan membentuk sikap kerja yang ikhlas dan bertanggung jawab.

2.3 Penelitian Terdahulu

Kerangka penelitian ini sangat bergantung pada penelitian terdahulu sebagai sumber informasi. tabel 2.1 menampilkan temuan penelitian sebelumnya sebagai berikut:

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.

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul	Hasil	Perbedaan
Prasetyo (2021)	Pengaruh Kompetensi (X1) Pengawasan (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel Non-B3 di Yogyakarta	Ketiga variabel berpengaruh positif. Pengawasan efektif terbukti memperkuat dampak kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.	-Waktu penelitian -Lokasi penelitian - Populasi - Sampel
Rismayadevi & Made Lia (2023)	Pengaruh Kompetensi,(X1) Beban Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar	Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; beban kerja berpengaruh negatif.	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel
Ritonga (2020)	Pengaruh Kompetensi Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mujur Lika Lestari Medan	Kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,serta menjelaskan bahwa 32,5% variabilitas kinerja.	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel

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.

No	Penelitian	Judul	Hasil	Perbedaan
	Kiswanto & Pertiwi (2021)	Pengaruh Kompetensi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Karyawan Departemen Operasi Pabrik PT Pupuk Kaltim.	Kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas	-Waktu penelitian -Lokasi penelitian - Populasi - Sampel
	Ritonga (2020)	Pengaruh Kompetensi Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mujur Lika Lestari Medan	Kompetensi dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel
	Erico (2020)	Pengaruh Kompetensi Kerja (X1) Pengawasan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Transpact Logistic Medan	Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan sedangkan pengawasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	-Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel
	Rahmawati (2023)	Pengaruh Kompetensi (X1), Pengawasan (X2), dan Kepuasan Kerja	Ketiga variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja menjadi variabel yang	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel

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.

No	Penelitian	Judul	Hasil	Perbedaan
		(X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Perkebunan Nusantara IV	paling dominan	
	Kartiwa (2021)	Pengaruh Pelatihan (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT ISS Indonesia	Pelatihan (berhubungan dengan kompetensi) dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel
9.	Lestari & Hidayat (2022)	Pengaruh Kompetensi (X1), Pengawasan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kaltim Methanol Industri	Kompetensi berpengaruh langsung pada kualitas kerja, pengawasan meningkatkan kedisiplinan, dan kepuasan kerja memperkuat loyalitas.	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel
	Putra & Astuti (2020)	Analisis Kompetensi (X1), Pengawasan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT XYZ di Surabaya	Kompetensi meningkatkan keterampilan, pengawasan memperkuat kedisiplinan, dan kepuasan kerja meningkatkan motivasi. Semua berpengaruh signifikan terhadap kinerja	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel
	Eka Novita Sari	Pengaruh	Kompetensi,	- Waktu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Penelitian	Judul	Hasil	Perbedaan
10	& Hendra Nazmi (2020)	Pengawasan (X1), Kompetensi (X2), Dan Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lunadori Utama Indonesia	pengawasan, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (uji parsial dan simultan).	penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel
12	Suwanto (2023)	Pengaruh Kompetensi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Interni Asia Jakarta Selatan	Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan pada kinerja. Kontribusi gabungan variabel mencapai 70,2%.	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel
13	Jennifer Chandra (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Kompetensi Kerja (X2) dan Pengawasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan	Secara parsial dan simultan, variabel disiplin kerja, kompetensi kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel
14	Pandaleke (2016)	Pengaruh Kompetensi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Auditor (Y) di PT Ciomas Adisatwa Balikpapan	Secara simultan semua variabel berpengaruh signifikan; secara parsial, kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel
15	Sari & Widodo (2019)	Pengaruh Kompetensi	Kompetensi, pengawasan, dan	- Waktu penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Penelitian	Judul	Hasil	Perbedaan
16	Suyarti (2022)	(X1), Pengawasan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kota Semarang	kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kombinasi ketiganya mampu meningkatkan produktivitas pegawai.	- Lokasi penelitian - Populasi - Sampel
17	Mulyani (2023)	The Effect of Supervision (X1) and Work Ability (X2) To Employee Performance (Y)	Pengawasan dan kemampuan kerja (work ability) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel
18	Anggiani (2022)	Effects of Competence (X1) and Compensation (X2) To Employee Performance (Y)	Kompetensi dan kompensasi saling berpengaruh terhadap kinerja, pengaruh kompetensi bisa kecil tergantung kontekstual	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel
19	Ridwan (2023)	The Effect of Job Satisfaction (X1), Work Discipline (X2) and Work Environment (X3) on Employee Performance (Y)	Kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel
20		The Role of Competence (X1), Organizational Culture (X2), and Motivation (X3) on Employee Performance (Y)	Kompetensi dan budaya organisasi terbukti secara positif mempengaruhi kinerja karyawan; namun dalam studi ini motivasi tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel

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.

No	Penelitian	Judul	Hasil	Perbedaan
20	Cahaya (2023)	The Influence of Competence, Training and Motivation on the Performance of Employees (International Journal of Financial, Accounting, and Management)	Kompetensi dan pelatihan berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai. Menunjukkan pentingnya program pengembangan kompetensi	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian - Populasi - Sampel

2.9 Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi dua variabel, diantaranya adalah sebagai berikut :

Variabel *Dependen* (Terikat) hanya terdiri dari satu variabel, yaitu :

Y = Kinerja Karyawan

Variabel *Independen* (Bebas) terdiri dari dua variabel, yaitu :

X1 = Kompetensi Kerja

X2 = Pengawasan Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

2.10 Kerangka Berfikir

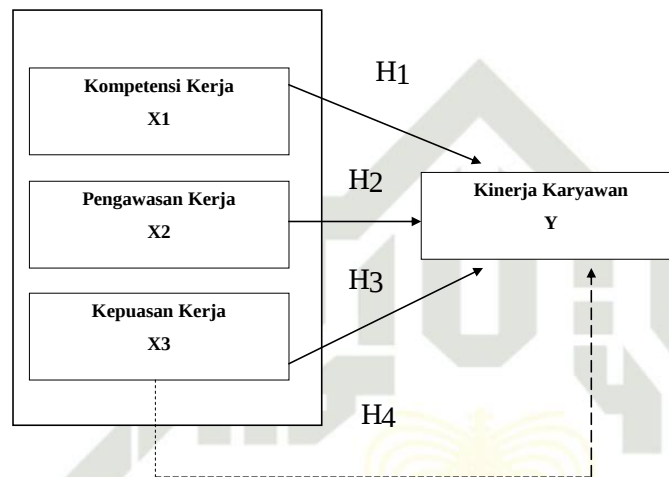
Kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menunjukkan bagaimana elemen yang diidentifikasi sebagai fenomena yang penting. Kerangka pemikiran memberikan penjelasan teoritis tentang hubungan antara variabel yang diteliti. Oleh karena itu, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*) Pada penelitian ini variabel *independen* yaitu Pengaruh Kompetensi Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2) 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.

Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ardian Pratama Perkasa Duri.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Wibowo (2016)

Keterangan Gambar :

- : Pengaruh secara parsial
- - - - - : Pengaruh secara simultan

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel bebas dan variabel terikat :

1. Adapun variabel terikat (dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y) yaitu Kinerja Karyawan
2. Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

simbol (X) yaitu Kompetensi Kerja (X1) Pengawasan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3)

2.11 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Berdasarkan uraian yang telah di uraikan di latar belakang serta berpegang pada telaah pustaka yang bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 = Diduga Kompetensi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Ardian Pratama Perkasa Duri.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang di lakukan oleh Wulandari (2020) tentang pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Dimana Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi teknis, manajerial, dan sosial menjadi faktor penentu keberhasilan kerja

H2 = Diduga Pengawasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Ardian Pratama Perkasa Duri.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Aida (2023) Tentang Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP PALOPO, dimana Pengawasan Kerja Berpengaruh yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP PALOPO.

H3 = Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ardian Pratama Perkasa Duri.

Penelitian yang dilakukan oleh Almira Amara Putri (2024) tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. DARYA VARIA LABORATORIA TBK, SEMARANG

H4 = Diduga Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa Duri.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2021) Tentang Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Non-B3 di Yogyakarta, menyatakan bahwa Ketiga variabel berpengaruh positif. Pengawasan efektif terbukti memperkuat dampak kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja

2.12 Konsep Operasional Variabel Penelitian

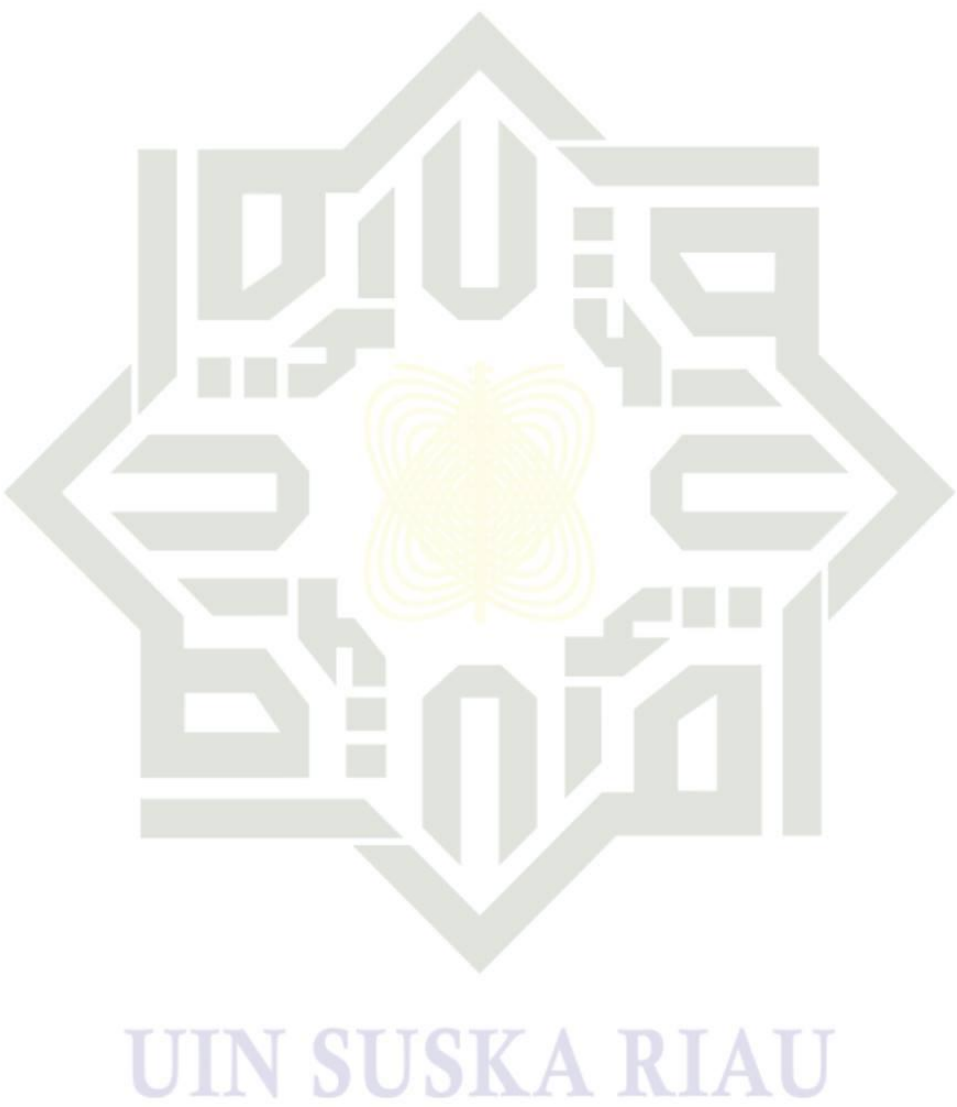
Konsep operasional variabel menetapkan hubungan antara gagasan teoretis dan kegiatan yang dapat diukur atau diamati secara praktis, operasional, dan realistis dalam konteks objek atau item penelitian yang diteliti. Berikut gagasan Variabel operasional digunakan untuk memberikan kejelasan dan kekhususan terhadap variabel penilaian:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 2.2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	Kompetensi Kerja (X1)	Kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya (Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019))	1.Pengetahuan 2.Pemahaman 3.Keterampilan 4.Sikap 5.Minat (Hutahaeen,2020)	Likert
	Pengawasan Kerja (X2)	Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. (Siagian dalam Syamsidar,2018)	1.Menetapkan standar 2.Pengukuran pelaksanaan pekerjaan 3.Perbandingan pelaksanaan dengan standar 4.Tindakan koreksi atau perbaikan (Handoko,2020)	Likert
	Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis karyawan (Aswan, 2024)	1.Imbalan Finansial 2.Perlakuan pimpinan 3.Rekan kerja 4.Pekerjaan itu sendiri (Hasibuan,2019)	Likert
	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5.inisiatif (Aulia,2021)	Likert



No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai (Nengsih,2023)		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi pada PT. Ardian Pratama Perkasa yang beralamat di Jl. Rangau – Duri, Pematang Pudu, Kec. Mandau, Kabupaten Bengkalis, Riau 28784. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan pada 11 September 2025.

3.2 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018). Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka- angka yang diperoleh dari PT. Ardian Pratama Perkasa Duri .

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2018). Didalam hal ini peneliti mengambil sumber data primer dan yang datanya didapati langsung dari wawancara dan kuesioner atau angket yang hasilnya diolah lagi.

3.3.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2018). Data sekunder adalah sumber data yang tidak



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.

langsung memberikan data kepada pengumpul data. Contohnya, data sekunder dapat diperoleh dari orang lain atau dokumen-dokumen. Data sekunder berfungsi sebagai sumber data pelengkap yang digunakan untuk melengkapi data primer.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono dan Setiyawami (2022:181) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa yaitu sebanyak 40 Orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam suatu penelitian bila mana populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya diambil seluruhnya, dan bila mana populasinya lebih dari 100 maka dapat diambil sebagian dari populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus.

Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena populasi terlalu kecil dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan taraf kesalahan yang kecil. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. APP sebanyak 40 orang..



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk penelitian. Teknik-teknik yang dapat digunakan termasuk observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi dalam penelitian ini untuk membantu analisis dan pengambilan kesimpulan yang akurat sesuai dengan Sugiyono, (2015) :

3.5.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah alat pengumpulan data berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berisi pertanyaan terbuka, tertutup, atau kombinasi dari keduanya.

Dalam peneitian ini, kuesioner langsung diberikan kepada Karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa. Pembagian kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai budaya organisasi, keterlibatan kerja serta kepuasan kerja. Untuk mengukur tanggapan atau pendapat responden, penulis menggunakan Skala Likert. Skala Likert berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

3.5.2 Wawancara

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan Kompetensi kerja dan Pengawasan terhadap kinerja PT. Ardian Pratama Perkasa.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis



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.

data yang didapat dan digunakan untuk mengekstrak informasi berguna dari data yang telah dikumpulkan, memberikan gambaran tentang data, menguji hipotesis yang diajukan, dan menjawab rumusan persoalan. Dengan demikian, analisis data membantu pengambilan keputusan dengan informasi yang relevan dan akurat sesuai dengan Sugiyono, (2015:244).

3.6.1 Skala Pengukuran

Pengukuran data penelitian ini adalah skala likert. Teknik pengukuran data dalam penelitian ini ialah skala likert. skala likert merupakan pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang mengenai suatu fenomena Sugiono (2016:93). Dalam penggunaan skala likert terdapat lima (5) tingkatan skor yang bisa dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. 1 Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Analisis Data Penelitian

3.7.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan suatu pendekatan dalam metode penelitian. Analisis ini melibatkan pengumpulan, pengolahan, dan interpretasi data menggunakan angka atau nilai numerik. Analisis kuantitatif sering digunakan untuk mengukur variabel-variabel tertentu dan menjelaskan hubungan antar variabel secara matematis. Analisis kuantitatif terdiri dari



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

teknik-teknik statistik dan matematika untuk menarik kesimpulan berdasarkan data yang sudah disimpulkan.

3.7.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis mengenai tanda-tanda objek yang akan diteliti. Pada analisis ini akan disajikan data mengenai responden seperti jenis kelamin. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif akan dilakukan melalui beberapa pertanyaan atau wawancara.

3.8 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data memiliki dua konsep yaitu validitas dan reliabilitas. Kualitas informasi yang dihasilkan melalui survei penelitian dapat dinilai dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Semula pengujian ini dirancang untuk menentukan konsistensi dan keakuratan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

3.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, jika valid maka berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiono (2016:93). Jika nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan valid. Namun jika nilai r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tidak valid Sugiono (2016:93).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2016:93) hasil penelitian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang akan menghasilkan data yang sama untuk mengukur objek 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.

sama. Kapabilitas penilaian tingkat reliabilitas sangat ditentukan oleh seberapa banyak resiko alpha bila diterima sedikit resiko. Uji reliabilitas atau uji konsistensi suatu item pertanyaan atau pernyataan dengan membandingkan antara nilai cronbach's alpha dengan taraf keyakinan (*coefficients of confidence/CC*) Sugiono (2016:93). Cronbach's alpha adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lainnya, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila Cronbach's Alpha $> 0,6$ atau 60% maka item pertanyaan tersebut reliabel (konsisten).
- b. Apabila Cronbach's Alpha $< 0,6$ atau 60% maka item pertanyaan tersebut tidak reliabel (tidak konsisten).

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat statistik yang harus dilakukan dalam analisis regresi linier berganda berdasarkan kuadrat terkecil biasa. Menurut (Imam, 2018) perlu dilakukan uji beberapa asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang berfungsi untuk menguji apakah data pada variabel bebas dan terikat pada persamaan regresi, menghasilkan data yang berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Tes normalitas karena itu tidak dilakukan untuk setiap variabel, tetapi untuk nilai residual. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasanya dikatakan sebagai sampel besar.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dari sampel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov, dan kriteria pengujian $\alpha = 0.05$, maka :

1. Jika $\alpha_{sig} \geq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi normal.
2. Jika $\alpha_{sig} \leq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi tidak normal

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji Mutikolinieritas merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi maka akan terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi multikolinieritas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL) Sugiono (2016:93). Apabila nilai tolerance > 10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat persoalan multikolonieritas diantara variabel bebas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Disebut Heterokedastisitas apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, dan apabila berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas dan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji grafik Scatter Plot dan apabila hasil



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik meyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, berarti variabel tidak hesterokedasitas.

3.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

X₁ = Kompetensi Kerja

X₂ = Pengawasan Kerja

X₃ = Kepuasan Kerja

b₁ = Koefisien Regresi untuk variabel Kompetensi Kerja

b₂ = Koefisien Regresi untuk variabel Pengawasan Kerja

b₃ = Koefisien Regresi untuk variabel Kepuasan Kerja

e = error

3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur penarikan kesimpulan secara ilmiah yang dilakukan secara bertahap, sehingga dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak. Menurut Hery Purnomo (2024) menyatakan bahwa tujuan uji hipotesis adalah untuk menguji harga-harga statistik, mean dan proporsi dari satu/dua sampel 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.

3.11.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Ghazali (2018) menyatakan bahwa Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dapat dilihat dari t tabel dan hitungnya, serta dapat juga dilihat dari tingkat signifikasinya. Rumus penentuan t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% uji dua pihak antara lain:

$$T \text{ tabel} = n - k - 1; 0,05/2$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

k Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apabila tingkat signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikan $0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, artinya H_o diterima dan H_o ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.11.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)

Menurut Ghazali (2018) menyatakan bahwa Uji F atau uji secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-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 join mempengaruhi variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05.

Untuk menentukan F tabel maka dapat dilihat dengan formula:

$$F_{\text{tabel}} = n-k-1:k$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria untuk mengambil keputusan terkait uji secara bersama-sama (simultan) antara lain:

- a. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai p-value F-statistik < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai p-value F-statistik $> 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

3.1.3 Uji Koefisien Determinan

Menurut (Ghozali, 2018), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan melihat nilai *Adjusted* R^2 . Analisis determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel X memberikan kontribusi terhadap variabel Y. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

penden. Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan dibawah ini :

Tabel 3.1 : Nilai R²

Interval Keberhasilan	Interpretasi
0	Tidak Berkorelasi
0,01 – 0,20	Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Agak Rendah
0,61 – 0,80	Cukup
0,81 – 0,99	Tinggi
1	Sangat Tinggi

Sumber : (Sugiyono, 2022)

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.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Ardian Pratama Perkasa mulai melakukan usaha dibidang limbah terutama limbah non B3. Usaha ini dimulai dengan melakukan daur ulang limbah plastik, kayu bekas, botol dan lain-lain. Adanya peluang untuk pengadaan portable toilet di Rig di lokasi kerja PT. Pertamina Hulu Rokan (PHR) maka didirikanlah PT. Ardian Pratama Perkasa untuk pengembangan usaha pada tanggal 16 Mei 2008 di Duri.

Gambar 4.1 Toilet Portable PT. Ardian Pratama Perkasa



Sumber : Observasi Perusahaan

PT. Ardian Pratama Perkasa merupakan kontraktor lokal (pribumi) yang memiliki aspek legalitas yang lengkap untuk penanganan limbah non B3 dengan mengedepankan kesejahteraan penduduk tempatan. Dalam mengelola limbah non B3 tersebut perusahaan selalu bekerja sama dengan masyarakat sekitarnya dan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

pemerintah setempat.

PT. Ardian Pratama Perkasa melakukan operasionalnya di rig-rig yang beroperasi di wilayah kerja PT. Pertamina Hulu Rokan (PHR) dan kilang Pertamina Dumai. Dalam waktu-waktu tertentu juga melayani kegiatan-kegiatan akbar di wilayah Provinsi Riau sehingga PT. Ardian Pratama Perkasa sudah sangat besar andilnya dalam mewujudkan lingkungan yang bersih dan asri yang pada akhirnya dapat membantu pemerintah untuk mengurangi pencemaran lingkungan.

Tekad kuat PT. Ardian Pratama Perkasa dalam memuaskan pengguna jasa portable toilet mendorong manajemen PT. Ardian Pratama Perkasa untuk dapat menyelesaikan setiap masalah. Lingkungan kerja dibuat sedemikian rupa sehingga menjadi suatu lingkungan yang dinamis dan menantang

4.2 Visi, Misi dan Nilai-Nilai

4.2.1 Visi

Menjadi perusahaan yang diakui karena kinerjanya, komitmen keselamatan orang dan lingkungan dalam memberikan jasa-jasa dibidang perminyakan untuk menghasilkan hasil kerja dan pelayanan yang berkualitas tinggi dan tepat waktu.

4.2.2 Misi

Adalah sesuatu yang harus diemban dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Guna mewujudkan dan merealisasikan visi dimaksud, maka ditetapkan misi PT. Ardian Pratama Perkasa 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.

- a) Membangun kemitraan yang saling menguntungkan dalam menyediakan jasa-jasa untuk pengembangan dan perawatan ladang-ladang minyak dan gas di daerah operasi.
- b) Menjadikan peraturan dan hukum yang berlaku sebagai pedoman kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan kerja yang selamat.

4.2.3 Nilai-Nilai

- a) Mematuhi semua peraturan dan hukum yang berlaku serta persyaratan yang telah ditetapkan dalam kontrak kerja.
- b) Mengakui bahwa karyawan dan klien sebagai modal yang paling berharga.
- c) Berupaya selalu menciptakan suasana kerja yang sehat dan harmonis terhadap seluruh pegawai.
- d) Menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan serta kelestarian lingkungan di tempat kerja.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

Dengan adanya struktur organisasi tersebut dapat memberikan ketegasan serta batas tanggung jawab yang jelas dari masing-masing jabatan, sehingga dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

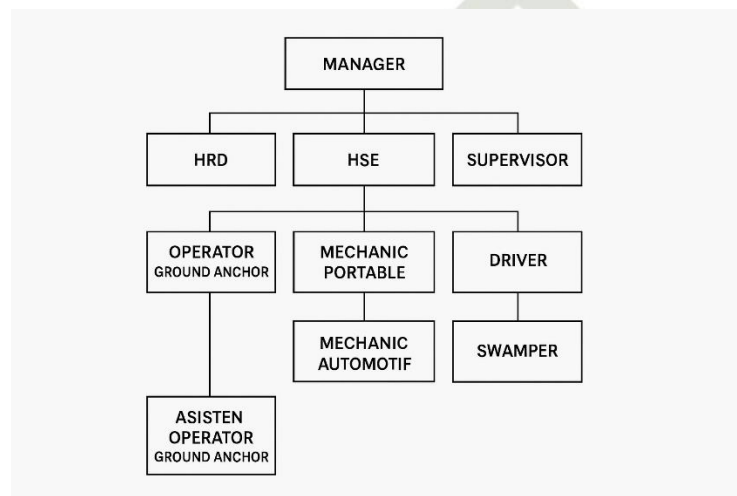
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- 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.

menyelesaikan tugas yang telah diberikan tepat pada waktunya. Untuk selanjutnya penulis akan melampirkan struktur organisasi PT. Ardian Pratama Perkasa (APP). Berikut gambaran struktur organisasi yang berada di dalam PT. Ardian Pratama Perkasa (APP):

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Ardian Pratama Perkasa (APP)



Sumber data : HRD PT. APP 2025

4.4 Tugas dan Fungsi Jabatan

1. Manager Operasional

- Mengelola seluruh aktivitas operasional perusahaan agar berjalan sesuai target.
- Mengkoordinasikan kegiatan antar bagian seperti produksi, teknis, dan pelayanan.
- Menyusun rencana kerja dan anggaran operasional.
- Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja supervisor dan tim lapangan.
- Melaporkan hasil operasional kepada direktur utama.

2. HRD (Human Resource Development)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Mengelola perekrutan, penempatan, pelatihan, dan pengembangan karyawan.
 - b. Mengatur sistem absensi, penilaian kinerja, dan kesejahteraan karyawan.
 - c. Menangani administrasi personalia seperti kontrak kerja dan disiplin pegawai.
 - d. Menjaga hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan pimpinan.
 - e. Mengawasi kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan.
3. HSE (Health, Safety, and Environment)
- a. Menjamin keselamatan dan kesehatan kerja seluruh karyawan.
 - b. Melakukan inspeksi dan audit K3 di area kerja.
 - c. Menyusun SOP keselamatan serta memberikan pelatihan K3.
 - d. Memastikan penggunaan alat pelindung diri (APD) sesuai standar.
 - e. Mengelola penanganan limbah, bahan kimia, dan kebersihan lingkungan kerja.
4. Supervisor Lapangan
- a. Mengawasi pekerjaan seluruh tim lapangan agar sesuai dengan SOP dan jadwal.
 - b. Memberikan instruksi kerja harian kepada operator, mekanik, dan driver.
 - c. Menilai kinerja bawahannya dan melaporkan hasil kerja ke Manager.
 - d. Menyelesaikan masalah teknis atau operasional yang terjadi di lapangan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- e. Menjaga koordinasi antar bagian agar pekerjaan berjalan efisien.
5. Operator Ground Anchor
 - a. Mengoperasikan alat ground anchor untuk pemasangan dan pemeliharaan toilet portable di lokasi proyek.
 - b. Memastikan alat berfungsi dengan baik dan aman saat digunakan.
 - c. Bekerja sesuai arahan supervisor dan mengikuti standar K3.
 - d. Membuat laporan hasil pekerjaan setiap hari.
6. Asisten Operator Ground Anchor
 - a. Membantu operator dalam persiapan dan pelaksanaan pekerjaan ground anchor.
 - b. Menyiapkan peralatan kerja dan memastikan alat siap pakai.
 - c. Mengawasi keamanan area kerja selama operasi berlangsung.
 - d. Melakukan pembersihan dan perawatan ringan terhadap peralatan.
7. Mechanic Portable
 - a. Melakukan perawatan, perbaikan, dan instalasi toilet portable.
 - b. Mengecek kondisi struktur, sistem air, dan pembuangan limbah.
 - c. Menangani keluhan pelanggan terkait kerusakan unit.
 - d. Membuat laporan perawatan rutin kepada supervisor.
8. Mechanic Automotif
 - a. Melakukan servis dan perawatan kendaraan operasional (truk, mobil, dll).
 - b. Memastikan kendaraan dalam kondisi layak jalan dan aman digunakan.
 - c. Melakukan pemeriksaan rutin terhadap oli, rem, ban, dan mesin.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Membuat laporan perbaikan kendaraan kepada supervisor.
9. Driver
 - a. Mengemudikan kendaraan operasional sesuai penugasan.
 - b. Mengangkut toilet portable, peralatan, dan material ke lokasi proyek.
 - c. Menjaga kebersihan dan kelayakan kendaraan.
 - d. Melaporkan kondisi kendaraan dan aktivitas perjalanan ke supervisor.
10. Swamper
 - a. Membantu driver dalam proses bongkar muat toilet portable atau peralatan.
 - b. Memastikan barang dimuat dan diturunkan dengan aman.
 - c. Menjaga kebersihan area kerja dan kendaraan.
 - d. Membantu perawatan alat kerja dan mendukung tim operasional di lapangan.
11. Security
 - a. Menjaga keamanan lingkungan perusahaan dan aset perusahaan.
 - b. Melaksanakan pemeriksaan terhadap tamu dan kendaraan keluar masuk.
 - c. Membuat laporan kejadian keamanan setiap shift.
 - d. Mengawasi penggunaan perlengkapan keselamatan dan ketertiban area kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB VI

PENUTUP

Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa Duri dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Kompetensi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa Duri. Adanya kompetensi kerja yang diterapkan akan membuat karyawan lebih mampu dan percaya diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan lebih efektif.
2. Secara parsial Pengawasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa Duri. Adanya keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang ditetapkan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini terjadi karena pengawasan yang efektif dapat membantu karyawan memahami apa yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Secara parsial Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa Duri. Adanya kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dan bahagia dengan pekerjaannya, sehingga mereka



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

cenderung memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini berujung pada peningkatan kinerja karyawan, karena mereka lebih focus, lebih kreatif dan lebih berdedikasi untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal.

4. Secara simultan Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa Duri. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,899 atau 89,9% Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Ardian Pratama Perkasa Duri, sementara sisanya sebanyak 10,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak PT. Ardian Pratama Perkasa Duri diharapkan dapat meningkatkan kompetensi kerja karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, khususnya bagi karyawan dengan latar belakang pendidikan menengah. Pelatihan yang diberikan tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada peningkatan kemampuan analitis, pemecahan masalah, serta sikap kerja profesional agar karyawan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan berkontribusi lebih optimal terhadap peningkatan kinerja perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

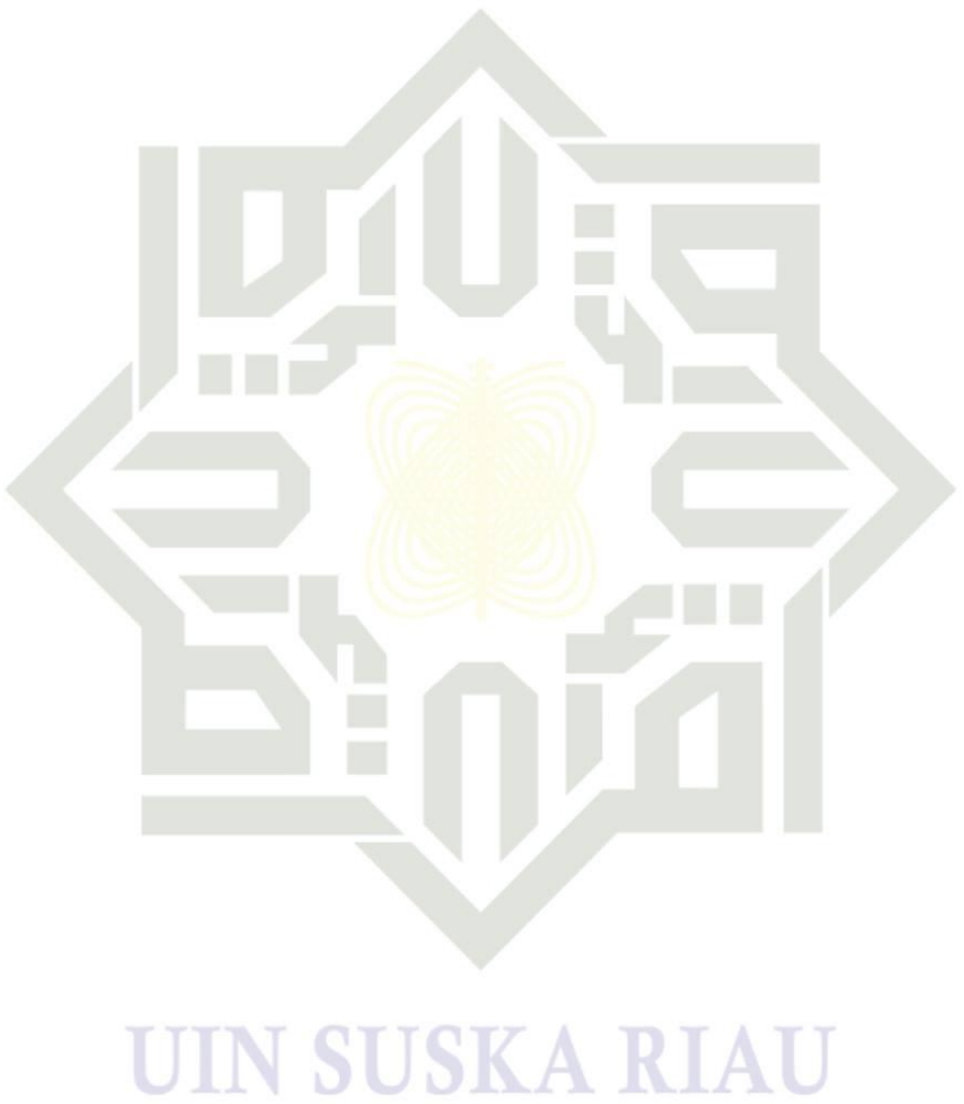
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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

2. Kepada pihak PT. Ardian Pratama Perkasa perlu memperkuat sistem pengawasan kerja dengan menerapkan pengawasan yang bersifat preventif dan konsisten. Pengawasan tidak hanya dilakukan ketika terjadi pelanggaran, tetapi juga melalui pemantauan rutin, pemberian arahan yang jelas, serta evaluasi kerja yang objektif dan berkesinambungan. Dengan demikian, diharapkan dapat meminimalkan pelanggaran disiplin dan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan.
3. Kepada pihak PT. Ardian Pratama Perkasa disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama pada aspek perlakuan pimpinan dan pekerjaan itu sendiri. Pimpinan diharapkan mampu membangun komunikasi yang lebih terbuka, memberikan dukungan dan arahan yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penyesuaian beban kerja dengan kemampuan karyawan serta sistem penghargaan yang adil diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kompensasi, mengingat masih terdapat faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian dengan jumlah responden dan lokasi yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas dan memberikan kontribusi

yang lebih komprehensif dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Performance Management*. London: Kogan Page.
- Asjari, F. & dkk (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumedang: CV. Mega Press Nusantara
- Bintoro & Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, U. (2018). *Asas Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649.
- Ghozali (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haekel Awwali, M., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Hamali, Y (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, H. T. (2017). *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hery Purnomo, A. R. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Issue January).
- Indah, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.(Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kuswanto, & Pertiwi (2021). Pengaruh Kompetensi & Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas.
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Rofi Dwi Firli & Mudji Kuswinarno (2024). Indikator Kepuasan Kerja.
- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sodikin, & dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soekiman, S. (2021). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jogjakarta: KBM Indonesia
- Sugiyono & Setiyawami. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif Dan Studi Kasus)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137.
- Tamini, A. A. dan I. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Tomi, T., & Khoiri, M. (2023). Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.32493/drb.v6i2.28159>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka melengkapi tugas akhir perkuliahan Strata 1, saya Bunga Fikrul Mukminin, mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim Riau, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PENGAWASAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARDIAN PRATAMA PERKASA DURI”**. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna menjawab beberapa pernyataan dengan mengisi kuesioner yang dibagikan.

Informasi atau jawaban dari Bapak/Ibu semata-mata ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan akan diperlakukan secara rahasia. Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Hormat Saya,

Bunga Fikrul Mukminin

12070126768



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.

I. Petunjuk Pengisian Kuisioner

- Isilah terlebih dahulu identitas anda
- Bacala dengan baik dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan anda.
- Pilih jawaban kriteria dibawah ini :
 - Sangat setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Netral (N)
 - Tidak setuju (TS)
 - Sangat tidak setuju (STS)
- Mohon kuisioner ini diisi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya kerahasiaannya.
- Mohon kembalikan kertas kuisioner ini dengan peneliti.

II. Identitas Responden

Nama/Inisial: _____ (boleh diisi boleh tidak)

Usia : _____ Tahun

Jenis Kelamin	:	☐ Laki-laki	☐ Perempuan
Pendidikan Terakhir	:	☐ SMA	☐ S1
		☐ DIII	☐ S2
Lama Bekerja	:	☐ < 1 Tahun	☐ 7-9 Tahun
		☐ 1-3 Tahun	☐ 10-12 Tahun
		☐ 4-6 Tahun	☐ > 12 Tahun

III. PERTANYAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pertanyaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Pernyataan	Frekuensi				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
2.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.					
4.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan.					
6.	Saya melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
7.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan tim.					
8.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					
9.	Saya memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas/pekerjaan yang baru.					
10.	Saya selalu berusaha memberikan ide atau usulan baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pernyataan Untuk Variabel Kompetensi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Frekuensi				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan pengetahuan yang saya miliki.					
2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu bekerja secara efektif dan efisien.					
3.	Saya memahami SOP dalam melakukan pekerjaan.					
4.	Saya memahami dengan baik tanggung jawab yang harus saya laksanakan dalam pekerjaan saya.					
5.	Mampu mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan suatu pekerjaan.					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya yang sudah menjadi job description saya.					
7.	Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis demi kemajuan diri saya.					
8.	Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik.					
9.	Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan perkembangan karir kedepannya.					
10.	Saya merasa senang dan antusias ketika melaksanakan tugas-tugas pekerjaan saya.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pernyataan Untuk Variabel Pengawasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Frekuensi				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Adanya penetapan standar pekerjaan yang disesuaikan dengan SOP dari perusahaan.					
2.	Standar yang di tetapkan mampu dicapai.					
3.	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan nya.					
4.	Pengawasan di lakukan dengan berulang-ulang sesuai ketentuan perusahaan.					
5.	Membandingkan hasil yang di capai dengan target yang telah di tetapkan.					
6.	Pimpinan rutin menilai hasil kerja karyawan.					
7.	Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya.					
8.	Pimpinan memberikan tindakan tegas berupa sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan seperti datang terlambat,tugas tidak selesai pada waktunya.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Frekuensi				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.					
2.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan.					
3.	Saya merasa senang karena pimpinan perusahaan memberikan arahan yang jelas dan mendukung karyawan dalam setiap pekerjaan.					
4.	Saya merasa senang dengan pimpinan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan.					
5.	Saya merasa senang karena rekan kerja memberikan dukungan dan membantu apabila mengalami kesulitan dalam bekerja.					
6.	Saya merasa senang karena adanya jalinan komunikasi yang baik antar rekan kerja.					
7.	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.					
8.	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini.					



Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner Penelitian

Responden	Kompetensi Kerja (X1)										Total X1	Pengawasan Kerja (X2)								Total X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	5	5	5	5	4	4	5	5	38
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	5	5	4	39
3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47	5	5	5	5	4	4	5	4	37
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	4	5	5	5	39
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	4	5	5	5	39
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	4	5	5	5	5	5	5	39
16	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	45	4	4	5	4	5	5	5	4	36
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	4	5	5	5	39
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	5	5	5	5	5	4	4	5	38
20	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46	4	4	5	5	5	5	5	5	38
21	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	40	5	4	4	4	3	4	5	4	33



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	40	4	4	5	4	3	4	4	4	32
4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	44	5	4	5	5	5	5	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42	4	4	4	4	4	5	4	3	32
4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	41	4	5	4	4	4	4	5	4	34
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	4	4	5	5	4	4	3	3	32
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	4	5	5	5	39
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43	5	4	5	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	5	5	5	5	4	4	5	5	38
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	5	5	5	4	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	41	4	5	4	4	4	4	5	4	34
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46	4	3	3	4	4	4	4	5	31



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

Hak Cipta
Dilindungi Undang-Undang

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

	Kepuasan Kerja (X3)								Total X3	Kinerja (Y)										Total Y
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	4	4	5	4	5	5	5	36	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
13	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
14	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
15	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
16	4	5	5	4	5	4	4	5	36	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
19	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
20	4	4	3	4	3	4	4	5	31	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	39
21	4	3	3	5	3	5	4	4	31	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
22	4	3	3	4	3	4	4	5	30	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
23	3	3	5	5	5	5	4	5	35	4	5	5	5	3	4	3	3	3	5	40



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ

3	5	5	4	5	4	4	4	34	4	3	3	5	3	5	5	3	5	5	41
3	3	3	4	3	4	4	4	28	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	38
3	3	3	4	3	4	5	4	29	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	34
4	4	5	4	5	4	4	5	35	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
3	3	4	5	4	5	4	5	33	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
3	3	3	4	3	4	5	4	29	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	34
4	4	5	4	5	4	4	5	35	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46

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



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

Lampiran 3

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.570**	.607**	.701**	.713**	.253	.171	.382*	.692**	.547**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.115	.291	.015	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.570**	1	.607**	.520**	.570**	.354*	.293	.225	.431**	.376*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.025	.066	.164	.005	.017	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.607**	.607**	1	.275	.473**	.331*	.183	.453**	.452**	.288	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.086	.002	.037	.259	.003	.003	.072	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.701**	.520**	.275	1	.701**	.447**	.309	.224	.577**	.540**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.086		.000	.004	.053	.165	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.713**	.570**	.473**	.701**	1	.455**	.293	.382*	.823**	.462**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.003	.066	.015	.000	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.253	.354*	.331*	.447**	.455**	1	.518**	.167	.369*	.302	.639**
	Sig. (2-tailed)	.115	.025	.037	.004	.003		.001	.304	.019	.058	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.171	.293	.183	.309	.293	.518**	1	.161	.245	.190	.505**
	Sig. (2-tailed)	.291	.066	.259	.053	.066	.001		.320	.128	.241	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40



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, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

©

X1.8	Pearson Correlation	.382*	.225	.453**	.224	.382*	.167	.161	1	.416**	.207	.498**
	Sig. (2-tailed)	.015	.164	.003	.165	.015	.304	.320		.008	.200	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	.692**	.431**	.452**	.577**	.823**	.369*	.245	.416**	1	.483**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.003	.000	.000	.019	.128	.008		.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	.547**	.376*	.288	.540**	.462**	.302	.190	.207	.483**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.072	.000	.003	.058	.241	.200	.002		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_X1	Pearson Correlation	.799**	.704**	.664**	.756**	.836**	.639**	.505**	.498**	.787**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.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).

a

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	10

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.622**	.601**	.657**	.354*	.293	.461**	.554**	.777**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.025	.066	.003	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.2	Pearson Correlation	.622**	1	.545**	.566**	.331*	.220	.604**	.437**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.037	.172	.000	.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.601**	.545**	1	.688**	.431**	.370*	.262	.311	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.019	.103	.051	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.657**	.566**	.688**	1	.488**	.354*	.296	.594**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.025	.064	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.354*	.331*	.431**	.488**	1	.518**	.260	.362*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.025	.037	.005	.001		.001	.105	.022	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.293	.220	.370*	.354*	.518**	1	.314*	.228	.581**
	Sig. (2-tailed)	.066	.172	.019	.025	.001		.048	.158	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.461**	.604**	.262	.296	.260	.314*	1	.616**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.103	.064	.105	.048		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.554**	.437**	.311	.594**	.362*	.228	.616**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.051	.000	.022	.158	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_	Pearson Correlation	.777**	.750**	.716**	.801**	.677**	.581**	.675**	.732**	1
X2	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).

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.856	8

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.824**	.590**	.619**	.590**	.619**	.564**	.617**	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.824**	1	.744**	.436**	.744**	.436**	.467**	.492**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.000	.005	.002	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.590**	.744**	1	.565**	1.000**	.565**	.397*	.651**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.011	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.619**	.436**	.565**	1	.565**	1.000**	.607**	.520**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.590**	.744**	1.000**	.565**	1	.565**	.397*	.651**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.011	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson Correlation	.619**	.436**	.565**	1.000**	.565**	1	.607**	.520**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X3.7	Pearson Correlation	.564**	.467**	.397*	.607**	.397*	.607**	1	.275	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.011	.000	.011	.000		.086	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.8	Pearson Correlation	.617**	.492**	.651**	.520**	.651**	.520**	.275	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.001	.086		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_X3	Pearson Correlation	.855**	.853**	.888**	.772**	.888**	.772**	.640**	.712**	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).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	8

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total_Y
Y1	1	.619**	.488**	.574**	.502**	.574**	.543**	.579**	.483**	.586**	.715**
		.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	.619**	1	.856**	.602**	.584**	.375*	.631**	.680**	.607**	.572**	.823**
	.000		.000	.000	.000	.017	.000	.000	.000	.000	.000
	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	.488**	.856**	1	.459**	.463**	.209	.457**	.558**	.485**	.359*	.677**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.003	.003	.196	.003	.000	.002	.023	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.574**	.602**	.459**	1	.484**	.498**	.667**	.411**	.467**	.705**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.002	.001	.000	.008	.002	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.502**	.584**	.463**	.484**	1	.623**	.740**	.753**	.720**	.697**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.002		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.574**	.375*	.209	.498**	.623**	1	.739**	.564**	.685**	.705**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.196	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	.543**	.631**	.457**	.667**	.740**	.739**	1	.765**	.858**	.740**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	.579**	.680**	.558**	.411**	.753**	.564**	.765**	1	.824**	.590**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson Correlation	.483**	.607**	.485**	.467**	.720**	.685**	.858**	.824**	1	.744**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson Correlation	.586**	.572**	.359*	.705**	.697**	.705**	.740**	.590**	.744**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total_Y	Pearson Correlation	.715**	.823**	.677**	.708**	.839**	.729**	.899**	.860**	.878**	.833**	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).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	10

Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

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

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.

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.64161702
Most Extreme Differences	Absolute		.177
	Positive		.120
	Negative		-.177
Test Statistic			.177
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.147 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.138
		Upper Bound	.156

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

b) Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

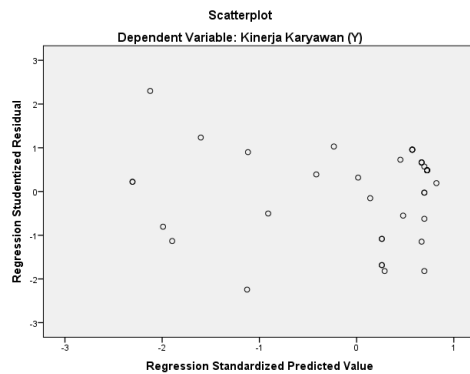
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi Kerja (X1)	.124	8.058
Pengawasan Kerja (X2)	.223	4.477
Kepuasan Kerja (X3)	.184	5.442

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

c) Uji Heterokedastisitas

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.



S

Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.235	4.580		2.016	.051
	Kompetensi Kerja_X1	.782	.242	.467	3.235	.003
	Pengawasan Kerja_X2	-.636	.203	-.336	-3.128	.003
	Kepuasan Kerja_X3	1.120	.169	.788	6.645	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

3. Uji Hipotesis

a) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.235	4.580		2.016	.051
	Kompetensi Kerja_X1	.782	.242	.467	3.235	.003
	Pengawasan Kerja_X2	-.636	.203	-.336	-3.128	.003
	Kepuasan Kerja_X3	1.120	.169	.788	6.645	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y



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.

b) Uji Signifikan Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1024.874	3	341.625	117.015	.000 ^b
	Residual	105.101	36	2.919		
	Total	1129.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Pengawasan Kerja (X2), Kompetensi Kerja (X1)

c. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.952 ^a	.907	.899	1.709	1.510

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 4

Dokumentasi

1. Toilet Portable



2. Transportasi



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Lagoon



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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