



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

ANALISA PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PT. METRO RIAU)

TUGAS AKHIR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
pada Program Studi Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi*

Disusun Oleh :

APRIANDI AJI PRADANA
11752102015



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

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.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

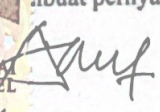
Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Apriandi Aji Pradana
 NIM : 11752102015
 Tempat/Tgl. Lahir : Tebangan / 04 April 1998
 Fakultas/Pascasarjana : Sains dan Teknologi
 Prodi : Tekni Industri
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Analisa Persepsi Karyawan Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja
dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus
PT. Metro Riau).

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Dibuat pada, 12 Juli 2023
 membuat pernyataan

 Apriandi Aji Pradana
 NIM : 11752102015



*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

LEMBAR PERSETUJUAN

ANALISA PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT. Metro Riau)

TUGAS AKHIR

Oleh:


APRIANDI AJI PRADANA
11752102015

Telah diperiksa, disetujui, dan disahkan Sebagai Laporan Tugas Akhir di Pekanbaru, pada tanggal 03 Juli 2023

Pembimbing


Ismu Kusumanto, S.T., M.T.
NIP. 19730412 200710 1 002

Ketua Jurusan


Misra Hartati, S.T., M.T.
NIP. 19820527 201503 2 002

UIN SUSKA RIAU



© 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

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISA PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT. Metro Riau)

TUGAS AKHIR

Oleh:

APRIANDI AJI PRADANA
11752102015

Telah dipertahankan didepan sidang dewan penguji
Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik
Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau
di Pekanbaru, pada tanggal 03 Juli 2023

Pekanbaru, 03 Juli 2023
Mengesahkan,

Ketua Jurusan

Dekan

Dr. Hartono, M.Pd.
NIP. 19640301 199203 1 003

Misra Hartati, S.T., M.T.
NIP. 19820527 201503 2 002

DEWAN PENGUJI

Ketua : Nofirza, S.T., M.Sc.
Sekretaris : Ismu Kusumanto, S.T., M.T.
Anggota I : Dr. Rika, S.Si., M.Sc.
Anggota II : Melfa Yola, S.T., M.Eng.

LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL

Tugas Akhir yang tidak diterbitkan ini terdaftar dan tersedia di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah terbuka untuk umum, dengan ketentuan bahwa hak cipta ada pada penulis. Referensi kepustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau ringkasan hanya dapat dilakukan atas izin penulis dan harus dilakukan mengikut kaedah dan kebiasaan ilmiah serta menyebutkan sumbernya.

Pengadaan atau penerbitan sebagian atau seluruh Tugas Akhir ini harus memperoleh izin tertulis dari Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Perpustakaan dapat meminjamkan Tugas Akhir ini untuk anggotanya dengan mengisi nama, tanda peminjaman dan tanggal pinjam pada form peminjaman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelas kejarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan didalam daftar pustaka.

Pekanbaru, 16 Juni 2023

Yang membuat pernyataan,

Apriandi Aji Pradana

11752102015

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

LEMBAR PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya.”

(QS. Al Baqarah 286)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(QS. Al Insyirah 6)

“Bersabarlah yang baik, maka niscaya kelapangan itu begitu dekat”

(Imam Asy Syafi'i)

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.

ANALISA PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. METRO RIAU)

APRIANDI AJI PRADANA
11752102015

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jl. HR. Soebrantas No.155 Pekanbaru
Email : Apriandiap70@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT Metro Riau Kota Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa persepsi karyawan terhadap pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT Metro Riau dan untuk merancang lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Metro Riau. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 32 karyawan. Dalam penelitian ini, menggunakan analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier, uji T, uji F, dan koefisien determinan. Data-data hasil kuesioner yang diberikan pada karyawan, kemudian diolah menggunakan *software* SPSS. Hasil dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rancangan perbaikan yang dapat ditawarkan adalah faktor lingkungan kerja yang terdiri dari indikator suara bising, fasilitas, dan peralatan kerja, kemudian faktor motivasi kerja yang terdiri dari indikator prestasi kerja, pengakuan akan kinerja, dan pekerjaan yang menantang.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

**ANALYSIS OF EMPLOYEE PERCEPTIONS REGARDING THE
INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY
OF PT. METRO RIAU)**

APRIANDLAJI PRADANA
11752102015

*Departement of Industrial Engineering, Faculty of Science and Technology, State
Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau, St. of HR. Soebrantas No.155*

Pekanbaru

Email : Apriandiap70@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at PT Metro Riau Pekanbaru City. The purpose of this study was to analyze employee perceptions of the influence of the work environment and work motivation on employee performance at PT Metro Riau and to design a work environment and work motivation to improve employee performance at PT Metro Riau. The samples used were 32 employees. In this study, using data analysis validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linear regression analysis, T test, F test, and the coefficient of determination. Questionnaire result data given to employees, then processed using SPSS software. The results in this study are the work environment and work motivation proven to influence employee performance. Design improvements that can be offered are work environment factors consisting of indicators of noise, facilities and work equipment, then work motivation factors consisting of indicators of work performance, recognition of performance, and challenging work.

Keywords : Employee Performance, Work Motivation, Work Environment

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wb

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah S.W.T atas segala rahmat, karunia serta hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Shalawat dan salam semoga terlimpah kepada Nabi Muhammad S.A.W.

Laporan ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Teknik di Program Studi Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selanjutnya dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Hartono, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Misra Hartati, S.T, M.T, selaku Ketua Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Anwardi, S.T, M.T, selaku Sekretaris Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Nazarudin, S.T, M.T, selaku Koordinator Tugas Akhir Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Ismu Kusumanto, S.T., M.T. selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu, mendidik, meluangkan waktu untuk diskusi, dan menyumbangkan ide dalam penyelesaian laporan Tugas Akhir ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

7. Ibu Dr. Rika, S.Si., M.Sc, selaku dosen penguji I dan Ibu Melfa Yola, S.T., M.Eng, selaku dosen penguji II yang telah memberikan saran serta masukan guna untuk membangun laporan Tugas Akhir ini menjadi lebih baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan ilmu kepada saya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
9. Teristimewah kedua orang tua, Ibunda Samiatik dan Ayahanda Suparlan yang selalu mendo'akan, dan memenuhi kebutuhan penulis, serta selalu memberi dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan S1 Teknik Industri di UIN SUSKA Riau.
10. Wirdatus Sakinah, S.Pd, telah memberi motivasi dan dukungan dalam proses pembuatan tugas akhir.
11. Teman-teman semua, terkhusus Bang Baim, Fadhil, Muttaqin, Wahyu, Nafi, kikuk, dan Rosdi.
12. Keluarga Besar IEK2K17 dan Angkatan 2017 Teknik Industri Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan seluruh teman seperjuangan lainnya yang telah memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada penulis untuk dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini.

Dalam laporan ini, saya menyadari bahwa laporan ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu saya mengharap kritik serta saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan laporan ini dan agar lebih baik dimasa yang akan datang. Dan kepada semua yang telah memberikan dorongan dan bantuan, penulis hanya dapat mengucapkan terima kasih, semoga bimbingan dan dukungan yang diberikan mendapat pahala dari Allah S.W.T. Amiin

Pekanbaru, Juni 2023

Penulis,

Apriandi Aji Pradana
NIM. 11752102015

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR RUMUS	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Batasan Masalah	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.6 Posisi Penelitian	6
1.7 Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	11

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.1.4	Penilaian Kinerja.....	13
2.2	Lingkungan Kerja.....	15
2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.2.2	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	16
2.2.3	Manfaat Lingkungan Kerja	17
2.2.4	Jenis Lingkungan Kerja	18
2.2.5	Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.3	Motivasi	22
2.3.1	Pengertian Motivasi	22
2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	23
2.3.3	Indikator Motivasi.....	23
2.4	Persepsi	24
2.4.1	Pengertian Persepsi	24
2.4.2	Faktor-faktor Persepsi	25
2.4.3	Indikator-indikator Persepsi.....	26
2.5	Teknik Pengambilan Data.....	27
2.5.1	Wawancara.....	27
2.5.2	Kuesioner	27
2.6	Uji Data	28
2.6.1	Uji Validitas	28
2.6.2	Uji Reliabilitas	29
2.7	Metode Analisis Data	30
2.7.1	Analisis Deskriptif Presentase	30
2.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	30
2.7.2.1	Uji Normalitas.....	30
2.7.2.2	Uji Multikolinieritas.....	30
2.7.2.3	Uji Heterokedastisitas	31
2.8	Uji Statistik.....	31
2.8.1	Analisis Regresi Berganda.....	31
2.8.2	Uji Parsial (T).....	32
2.8.3	Uji F Simultan.....	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8.4 Koefisien Determinan (R^2).....	33
---	----

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Studi Pendahuluan.....	36
3.2 Identifikasi Masalah.....	36
3.3 Studi Pustaka.....	37
3.4 Observasi Awal.....	37
3.5 Perumusan Masalah.....	37
3.6 Penentuan Tujuan dan Manfaat.....	38
3.7 Landasan Teori.....	38
3.8 Pengumpulan Data.....	38
3.9 Uji Validitas.....	39
3.10 Uji Realibilitas.....	39
3.11 Uji Normalitas.....	39
3.12 Uji Multikolinieritas.....	40
3.13 Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.14 Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
3.15 Uji T.....	41
3.16 Uji F Simultan.....	41
3.17 Koefisien Determinan (R^2).....	41
3.18 Analisa dan Usulan.....	42
3.19 Kesimpulan dan Saran.....	42

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Pengumpulan Data.....	43
4.1.1 Profil Perusahaan.....	43
4.1.2 Visi-Misi Perusahaan.....	43
4.1.3 Struktur Organisasi.....	44
4.1.4 Kuesioner Penelitian.....	45
4.1.5 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Penelitian.....	48
4.2 Pengolahan Data.....	57
4.2.1 Uji Validitas.....	57



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.2.2 Uji Reliabilitas	59
4.2.3 Uji Normalitas	60
4.2.4 Uji Multikolinearitas	61
4.2.5 Uji Heterokedastisitas.....	62
4.2.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
4.2.7 Uji t (Parsial)	63
4.2.8 Uji F (Simultan).....	63
4.2.9 Koefisien Determinan (R ²).....	64

BAB V ANALISA

5.1 Analisa.....	65
5.1 Uji Validitas	65
5.2 Uji Realibilitas	65
5.3 Uji Normalitas	66
5.4 Uji Multikolinieritas.....	66
5.5 Uji Heteroskedastisitas.....	66
5.6 Analisa Regresi Linear Berganda	67
5.7 Uji T (Parsial).....	67
5.8 Uji F (Simultan)	68
5.9 Koefisien Determinan	69
5.2 Usulan.....	69

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	72
6.2 Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 1.1	Persentasi Diagram Lingkaran	3
Gambar 3.1	<i>Flowchart</i> Metodologi Penelitian.....	35
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Metro Riau.....	44



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

DAFTAR TABEL

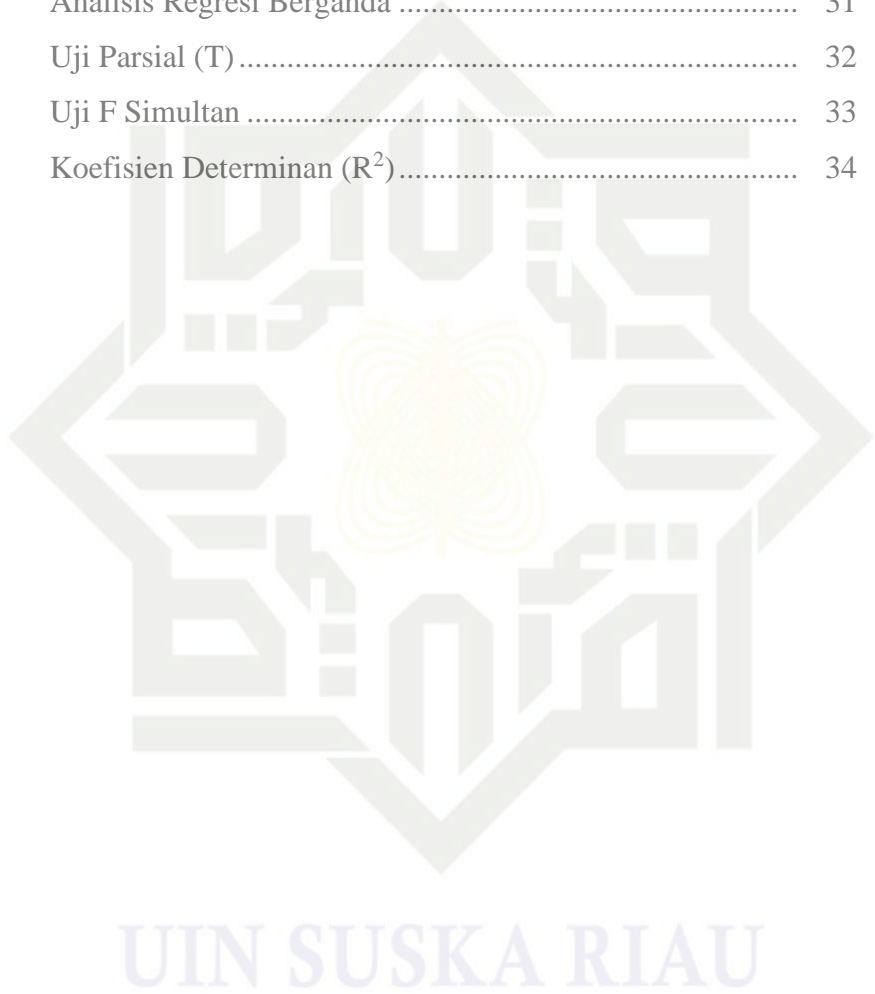
Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Data Kuesioner Awal	2
Tabel 1.2 Data Komersil PT.Metro Riau	3
Tabel 1.3 Persentasi Produk Cacat	4
Tabel 1.4 Data Keuangan	4
Tabel 1.5 Posisi Penelitian	6
Tabel 4.1 Kuesioner Motivasi Kerja	45
Tabel 4.2 Kuesioner Lingkungan Kerja	46
Tabel 4.3 Kuesioner Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.4 Hasil Kuesioner Motivasi Kerja	48
Tabel 4.5 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja	51
Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.7 Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja	57
Tabel 4.8 Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.9 Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kuesioner Motivasi Kerja	59
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Kuesioner Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.13 Uji Normalitas	60
Tabel 4.14 Tabel Multikolinearitas	61
Tabel 4.15 Uji Glejser	62
Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Berganda dan uji t (parsial)	62
Tabel 4.17 Hasil dari Uji F dengan menggunakan SPSS	64
Tabel 4.18 Koefisien Determinan (R ²)	64

DAFTAR RUMUS

Rumus		Halaman
Rumus 2.1	Uji Validitas.....	28
Rumus 2.2	Uji Reliabilitas.....	29
Rumus 2.3	Analisis Regresi Berganda	31
Rumus 2.4	Uji Parsial (T).....	32
Rumus 2.5	Uji F Simultan	33
Rumus 2.6	Koefisien Determinan (R^2).....	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Data Komersil.....	Lampiran A-1
Kuesioner Awalan.....	Lampiran B-1
Kuesioner Penelitian.....	Lampiran C-1
Rekapitulasi Kuesioner Awalan.....	Lampiran D-1
Rekapitulasi Kuesioner Penelitian.....	Lampiran E-1
Tabel R.....	Lampiran F-1
Izin Penelitian.....	Lampiran G-1
Dokumentasi.....	Lampiran H-1
Biografi.....	Lampiran I-1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia industri mengalami peningkatan yang signifikan dari setiap periodenya, hal tersebut dapat dilihat dari upaya pengusaha dalam mendirikan badan usaha atau perusahaan industri jasa maupun manufaktur. Tingkat persaingan dalam industri jasa maupun manufaktur semakin ketat, pihak pengusaha harus dapat berinovasi dan mengetahui kebutuhan konsumen untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Kemampuan untuk membuat dan menghasilkan produk jasa maupun manufaktur yang berkualitas, serta dapat mencukupi kebutuhan dari konsumen adalah kunci dasar yang harus dilakukan perusahaan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan target dari perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari penerangan lingkungan kerja yang cukup, sirkulasi udara yang baik, pewarnaan lingkungan kerja yang membuat karyawan nyaman, tingkat kebisingan yang rendah agar tidak mengganggu karyawan dalam proses produksi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Nitisemito (2014) dalam Burhannuddin (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan pekerjaan, sehingga kondisi kerja yang baik harus diciptakan agar karyawan merasa lebih nyaman di tempat kerja dan dapat bekerja dengan lebih menyenangkan, sehingga dapat dicapai tingkat efisiensi yang tinggi. Pihak perusahaan memberikan motivasi kerja yang lebih baik dapat membangun karyawan untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas bagus. Menurut Rivai (2011) dalam Rohmah (2019), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu seorang karyawan untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu.

PT Metro Riau merupakan sebuah perusahaan industri manufaktur dan jasa yang bergerak dibidang percetakan koran. Koran yang diproduksi di perusahaan ini menggunakan 2 bahasa yaitu bahasa Indonesia dan mandarin. PT Metro Riau

© Berdiri sejak tahun 2015, yang berada di jalan Soekarno Hatta, Pekanbaru. Berikut merupakan data kuesioner awal mengenai lingkungan kerja di PT. Metro Riau:

Tabel 1.1 Kuesioner Awal lingkungan Kerja

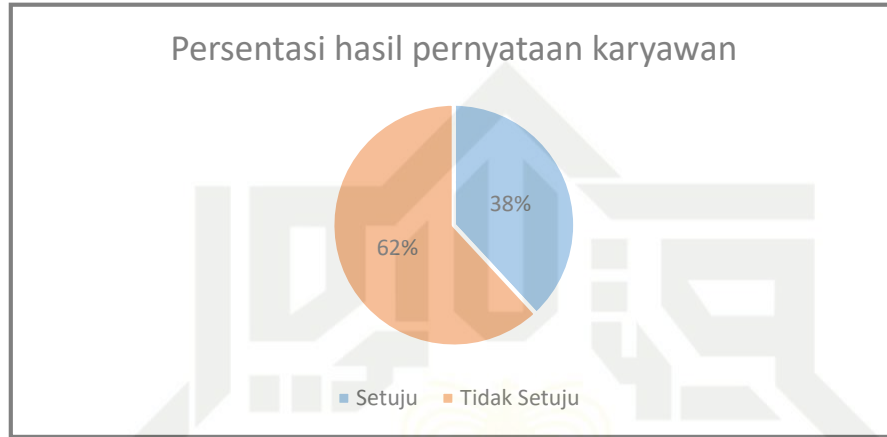
No	Pertanyaan Kuesioner	STS	TS	CS	S	SS	Total Nilai
1	Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	2 Orang (2)	10 Orang (20)	3 Orang (9)	2 Orang (8)	1 Orang (5)	44
2	Adanya petugas keamanan yang membuat saya bekerja dengan baik	2 Orang (2)	9 Orang (18)	4 Orang (12)	3 Orang (12)	-	44
3	Saya tidak terganggu dengan suara bising di ruang kerja	3 Orang (3)	13 Orang (26)	-	2 Orang (8)	-	37
4	Sirkulasi udara ditempat kerja saya sudah cukup baik	-	-	6 Orang (18)	9 Orang (36)	3 Orang (15)	69
5	Saya tidak menemukan kerusakan mesin saat bekerja	5 Orang (5)	7 Orang (14)	4 Orang (12)	2 Orang (8)	-	39
6	Disaat proses kerja saya tidak pernah merasakan cedera pada bagian tubuh (seperti, telinga berdenging)	1 Orang (1)	12 Orang (24)	2 Orang (6)	2 Orang (8)	1 Orang (5)	44
7	Perusahaan menyediakan tempat beristirahat dan toilet yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.	-	14 Orang (28)	2 Orang (6)	2 Orang (8)	-	42

(Sumber : PT. Metro Riau, 2021)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Tabel 1.1 kuesioner awalan dapat diketahui bahwa nilai terendah skor total pernyataan kuesioner adalah mengenai suara bising ditempat kerja yang menyebabkan karyawan merasa terganggu, dan karyawan beberapa kali mengalami kerusakan mesin produksi saat proses percetakan koran di PT. Metro Riau.



Gambar 1.1 Persentasi hasil pernyataan karyawan (Sumber : Data Kuesioner, 2021)

Dari gambar 1.1 persentasi hasil pernyataan karyawan dapat diketahui adanya perbandingan yang signifikan pada setiap jawaban karyawan. Pilihan tidak setuju memiliki persentasi yang paling banyak dengan 62% dan 38% responden yang setuju, maka hal ini yang menguatkan bahwa terjadi permasalahan di lingkungan kerja PT. Metro Riau.

Tabel 1.2 Data Komersil PT.Metro Riau

No	Tahun	Oplah Rata-rata (Eksemplar)	Produk Gagal (Eksemplar)
1.	2016	24.250	600
2.	2017	18.400	440
3.	2018	16.567	500
4.	2019	15.750	320
5.	2020	5.300	510

(Sumber : PT. Metro Riau, 2021)

Berdasarkan tabel 1.2 data komersil PT. Metro Riau dapat diketahui adanya penurunan jumlah oplah atau produksi rata-rata pada tahun 2020 dan peningkatan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

produk gagal pada tahun 2020. Adapun penyebab tingginya produk gagal pada tahun 2020 adalah adanya permasalahan dilingkungan kerja seperti, kerusakan mesin produksi saat proses percetakan koran, suara bising mesin produksi yang mengganggu karyawan saat bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Permansari (2013) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3 Persentasi Produk Cacat

No	Tahun	Produk Cacat (%)
1.	2016	2,4 %
2.	2017	2,3 %
3.	2018	2,9 %
4.	2019	1,9 %
5.	2020	8,7 %

(Sumber : PT. Metro Riau, 2021)

Dari tabel 1.3 persentasi produk cacat terlihat jelas bahwa adanya peningkatan produk cacat pada tahun 2020, hal ini dapat dilihat dari persentasi produk cacat sebelumnya yaitu 1,9 % menjadi 8,7 % ditahun 2020. Penyebab utama dari hal ini adalah adanya permasalahan di lingkungan kerja PT. Metro Riau.

Tabel 1.4 Data Keuangan

No	Tahun	Besar Kerugian Akibat Produk Cacat (Rp)	Laba yang Diterima, Apabila Hasil Produksi Koran Maksimal (Rp)
1.	2016	2.700.000	111.825.000
2.	2017	1.980.000	84.780.000
3.	2018	2.250.000	76.801.500
4.	2019	1.440.000	72.315.000
5.	2020	2.295.000	26.145.000

(Sumber : PT. Metro Riau, 2021)

Dari tabel 1.4 data keuangan dapat diketahui bahwa adanya kerugian yang diakibatkan dari tingginya produk gagal, hal ini sangat diperlukan perbaikan untuk

mengurangi kerugian di PT. Metro Riau. Maka, mendasar pada data keseluruhan yang telah dirangkum, peneliti mengambil judul penelitian tentang “Analisa Persepsi Karyawan Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Metro Riau)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah-masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Analisa persepsi karyawan terhadap pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT Metro Riau.
2. Merancang lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Metro Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa persepsi karyawan terhadap pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT Metro Riau.
2. Untuk merancang lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Metro Riau.

1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penyebaran kuesioner dilakukan pada Departemen Percetakan Koran.
2. Penelitian ini menggunakan data tahun 2016, 2017, 2018, 2019, dan 2020.
3. Proses penyebaran kuesioner dilakukan oleh Staf PT. Metro Riau.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Teoritis
Penelitian ini dapat dijadikan bahan ilmu pengetahuan yang bermanfaat mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap 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.

Praktis

a. Bagi Metro Riau

Penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi aspek-aspek motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki permasalahan-permasalahan pada aspek lingkungan kerja dan motivasi kerja di PT. Metro Riau.

b. Bagi Karyawan PT. Metro Riau.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Metro Riau.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana pembelajaran dalam mengukur pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Posisi Penelitian

Adapun posisi penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Posisi Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian
1.	Niken Empina Putri, M. Adha Ilhami, Ade Sri Mariawati (2013)	Model Hubungan Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas dengan Metode Structural Equatiao Modelling.	Variabel lingkungan kerja, yaitu : - Kebersihan ruang kerja - Ruang gerak yang diperlukan karyawan - SOP kerja karyawan - Tersedianya fasilitas kerja
2.	Budi Saputro (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor	Variabel lingkungan kerja, yaitu : - Pewarnaan ruangan - Penerangan - Pertukaran udara - Suara bising - Keamanan 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.

		Kecamatan Ciputat Tangerang Selatan.	- Hubungan karyawan
3.	Nurul Cahyani, Jeni Kamase, Aminudding Aminuddin (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Variabel motivasi kerja, yaitu : <ul style="list-style-type: none"> - Tanggung Jawab - Prestasi Kerja - Peluang untuk Maju - Pengakuan Atas Kinerja - Pekerjaan yang Menantang
4.	Ragil Permansari (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di PT Augrah Rharjo Semarang.	Variabel lingkungan kerja, yaitu : <ul style="list-style-type: none"> - Hubungan karyawan - Suasana Kerja - Tersedianya fasilitas kerja - Keamanan Variabel Kinerja Karyawan, yaitu <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Waktu - Efektifitas - Kehadiran
5.	Apriandi Aji Pradana	Analisa Persepsi Karyawan Terhadap Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT Metro Riau.	Variabel lingkungan kerja, yaitu : <ul style="list-style-type: none"> - Penerangan - Pertukaran udara - Suara bising - Keamanan kerja - Tersedianya fasilitas kerja Variabel motivasi kerja, yaitu : <ul style="list-style-type: none"> - Tanggung Jawab - Prestasi Kerja - Peluang untuk Maju - Pengakuan Atas Kinerja - Pekerjaan yang Menantang Variabel Kinerja Karyawan, yaitu <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas

			<ul style="list-style-type: none"> - Waktu - Pengawasan - Kehadiran - Kemampuan Bekerjasama
--	--	--	---

(Sumber : Pengumpulan Data, 2021)

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, posisi penelitian dan sistematika penulisan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisikan teori-teori yang mendukung penelitian, yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Teori-teori ini dapat membantu peneliti dalam mengambil suatu keputusan terhadap permasalahan yang ada.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan tentang penjelasan tahapan-tahapan dalam penulisan laporan ini. Dimulai dari pendahulian, studi literatur, identifikasi masalah, pengumpulan data, pengolahan data, analisa hasil, dan penutup.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan tentang data yang telah diambil dari perusahaan berkaitan secara langsung. Data yang diperoleh kemudian diolah untuk mendapatkan penyelesaian dari persoalan penelitian yang berkaitan.

BAB V ANALISA DATA

Berisikan analisa pembahasan dan penelitian berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan pada BAB IV.

BAB VI

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PENUTUP

Penutup berisikan dari kesimpulan yang berdasarkan tujuan dari penelitian dan saran yang bertujuan sebagai sarana perbaikan dan pengembangan yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya maupun perusahaan yang berkaitan.



BAB II LANDASAN TEORI



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Wibowo (2012) dalam Rohmah (2019) Kinerja berasal dari pengertian performansi. Sedangkan performansi itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai pengertian yang lebih luas. Menurut Simanjuntak (2009) dalam Rohmah (2019) kinerja adalah sejauh mana hasil yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas tertentu, meliputi kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan, yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Marwansyah (2016) dalam Burhannuddin dkk (2019) menyebutkan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang atau prestasi kerja dalam kaitannya dengan tugas yang diberikan kepadanya. Sementara, Rivai dan Sagala (2013) dalam Burhannuddin dkk (2019) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang disajikan oleh setiap karyawan sebagai pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan perannya di perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja pegawai adalah hasil kerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pegawai, yang dicapai dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang yang diberikan perusahaan.

Bernandin & Russel (2010) dalam Aslia (2019) memberi batasan mengenai kinerja sebagai rekaman hasil yang timbul dari fungsi aktivitas atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu, sedangkan penilaian kinerja adalah metode untuk mengukur kontribusi individu anggota perusahaan kepada perusahaan. Jadi, penilaian kinerja sangat diperlukan untuk menentukan jumlah kontribusi kinerja. Menurut Mangkunegara (2012) dalam Arianto dan Kurniawan (2020) kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010) dalam Arianto dan Kurniawan (2020) kinerja adalah keseluruhan proses kerja seseorang yang hasilnya dapat dijadikan dasar untuk



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

menentukan baik tidaknya pekerjaan orang tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai secara keseluruhan secara kualitatif dan kuantitatif yang dapat dijadikan dasar untuk menentukan apakah individu bekerja dengan baik.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009) dalam Sihalohe dan Siregar (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor dari dalam diri pegawai yang bersifat bawaan sejak lahir dan faktor yang dipelajari dalam perkembangannya. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi dan kondisi fisik dan psikologis. Faktor yang diterima antara lain pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman dan motivasi kerja serta lingkungan kerja.
2. Faktor lingkungan organisasi, yaitu dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak besar pada tingkat kinerja karyawan. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kepemimpinan, budaya organisasi dan manusia.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu : kondisi, peristiwa atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi dan mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor lingkungan eksternal organisasi meliputi kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan pesaing.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) dalam Halim dan Andreani (2017) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

- 1) Kualitas

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Waktu

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4) Penekanan biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Bangun (2012) dalam Wijaya dan Andreani (2015) berpendapat bahwa standar tenaga kerja harus diukur dan dipahami dengan jelas untuk memudahkan evaluasi kinerja karyawan. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1) Jumlah pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan oleh suatu jabatan tertentu.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena tergantung pada pekerjaan lain. Penyelesaian pekerjaan harus sesuai pada waktu yang ditentukan

4) Kehadiran

Setiap jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran personel karyawan untuk melakukan pekerjaan pada waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai jam kerja yang telah ditentukan.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua tugas dapat dilakukan oleh satu karyawan saja. Jenis pekerjaan tertentu mungkin memerlukan dua atau lebih karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan karyawan lain

2.1.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Simamora (20012) dalam Aslia (2019) adalah proses dimana perusahaan mengevaluasi pelaksanaan kerja dari kinerja setiap individu. Penilaian kinerja dapat dinilai melalui mengevaluasi kontribusi karyawan kepada perusahaan selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan untuk mengetahui seberapa baik kinerja mereka terhadap standar perusahaan. Apabila penilaian kinerja yang dilaksanakan secara benar,

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

maka perusahaan mendapat manfaat dari upaya individu yang berfokus membangun strategi perusahaan.

Dalam pandangan Schuler dan Jackson dalam Toha (2013) dalam Aslia (2019), penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang mengatur nilai dan memengaruhi sifat, perilaku, dan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk ketidakhadiran, dengan fokus pada seberapa produktif seorang karyawan dan apakah dia dapat melakukan hal yang sama atau lebih efektif. Sehingga pekerja, bisnis, dan masyarakat dapat memperoleh manfaat. Demikian pula yang dikemukakan oleh Siswanto (2012) dalam Aslia (2019) bahwa Penilaian kinerja yang baik harus dapat memberikan gambaran yang baik tentang apa yang sedang diukur dan penilaian harus benar-benar menilai pekerjaan yang akan dinilai.

Menurut Mathis dan Jakson (2012) dalam Sihalohe dan Siregar (2019), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka terhadap seperangkat standar dan kemudian menyampaikan informasi tersebut kepada karyawan. Pentingnya melakukan penilaian kinerja karyawan agar manajemen mengetahui seberapa baik karyawan dapat melakukan pekerjaannya, sehingga manajemen dapat mempertimbangkan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat berdasarkan keterampilan dan pengetahuannya. Penilaian kinerja ini juga dapat digunakan oleh manajemen mempertimbangkan dalam memberikan imbalan kenaikan gaji untuk memuaskan karyawan. Dengan mengetahui kinerja karyawan yang berada di bawah standar yang telah ditetapkan, manajer dapat memotivasi karyawan untuk belajar lebih giat lagi untuk memperbaiki diri.

Beberapa hal yang harus dilakukan agar penilaian mencapai tujuan (Aslia, 2019):

- a. Penilaian harus berhubungan dengan pekerjaan. Sistem penilaian benar-benar mengevaluasi perilaku yang meliputi kegiatan perusahaan tempat karyawan bekerja.
- b. Adanya standar prestasi kerja, standar prestasi kerja adalah semacam ukuran kinerja. Oleh karena itu setidaknya harus memenuhi dua kriteria, yaitu validitas dan reliabilitas.

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

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Burhannuddin dkk (2019), lingkungan kerja merupakan wadah bagi sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat berbagai fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan bisnis sesuai visi dan misi perusahaan. Sementara itu, Nitisemito (2014) dalam Burhannuddin dkk (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan pekerjaan, sehingga kondisi kerja yang baik harus diciptakan agar karyawan merasa lebih nyaman di tempat kerja dan dapat bekerja dengan lebih menyenangkan, sehingga dapat dicapai tingkat efisiensi yang tinggi.

Sunyoto (2012) dalam Rohmah (2019), juga mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, misalnya penerangan, kebersihan, keamanan dan lain-lain. Menurut Noah dan Steve (2012) dalam Rohmah (2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang berkembang dengan karyawan di tempat kerja. Karyawan berada dalam lingkungan kerja ketika karyawan melakukan pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk lingkungan kerja.

Menurut Soetjipto (2008) dalam Sihaloho dan Siregar (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau elemen yang dapat berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap perusahaan dan berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Siagian (2014) dalam Sihaloho dan Siregar (2019), lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugas yang dibebankan dalam kesehariannya. Sedangkan Nitisemito (2011) dalam Rohmah (2019) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan harus diperhitungkan karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dianggap baik apabila karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, aman dan nyaman. Oleh karena itu, kesesuaian lingkungan kerja dapat dikenali dalam jangka panjang. Lingkungan kerja yang tidak baik memerlukan lebih banyak staf dan waktu serta tidak pencapaian sistem kerja yang efisien (Rohmah, 2019).

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut (Ekaningsih, 2012):

- 1) Pelayanan berupa makan atau minum yang berfungsi menunjang kerja di perusahaan.
- 2) Pelayanan berupa kesehatan bagi pegawai dan keluarganya, agar pegawai menjadi aman dan nyaman dalam bekerja di perusahaan.
- 3) Penyediaan kamar mandi atau toilet.
- 4) Kondisi kerja. Kondisi kerja adalah kondisi yang dialami karyawan dimana karyawan bekerja. Misalnya perarasaan nyaman atau sebaliknya.
- 5) Penerangan yang baik, agar karyawan menjadi nyaman, aman, dan fokus dalam bekerja.
- 6) Warna kantor relatif nyaman dipandang mata. Misalnya warna putih dan hijau yang nyaman dipandang mata.
- 7) Ruang gerak cukup, hal ini memudahkan pegawai dalam melakukan proses pekerjaannya.
- 8) Keamanan kerja, hal ini sangat penting untuk mencegah kecelakaan kerja yang terjadi dilingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2001) dalam Ekaningsih (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan mempengaruhi hasil tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang dapat termasuk lingkungan kerja yang harus

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

diketahui dan diperhatikan yang berpengaruh besar terhadap semangat dan kegairahan kerja antara lain (Ekaningsih, 2012):

- a. Pewarnaan yang nyaman dipandang mata.
- b. Kebersihan lingkungan kerja berguna memperlancar karyawan dalam proses produksi.
- c. Pertukaran udara yang baik, agar karyawan tidak sesak ketika proses produksi berlangsung.
- d. Penerangan yang baik, berguna agar tidak mencederai karyawan yang bekerja dan membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja.
- e. Musik, berguna agar karyawan merasan nyaman dan fokus dalam bekerja.
- f. Keamanan yang baik, agar dapat mengurangi kecelakaan pada proses produksi.
- g. Kebisingan yang rendah, kebisingan yang tinggi akan beresiko terhadap karyawan dan karyawan akan merasa tidak nyaman.

Lingkungan kerja yang memenuhi persyaratan di atas dapat membuat karyawan merasa nyaman, senang bekerja dan meningkatkan gairah kerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) dalam Sihaloho dan Siregar (2019), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman mempengaruhi kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Perusahaan besar memperhatikan lingkungan kerja dengan sangat serius, mulai dari denah lantai, tata letak perusahaan, keadaan rekan kerja, fasilitas kantor dan angkutan umum. Pihak perusahaan menyediakan fasilitas ini agar karyawan perusahaan merasa nyaman dan aman bekerja di perusahaan, karena pihak perusahaan mengerti tentang posisi karyawan, yang merupakan aset penting bagi perkembangan perusahaan.

2.2.4 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu sangat penting bagi seorang manajer dalam suatu perusahaan untuk memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang menyenangkan sangat berpengaruh terhadap efektifitas karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan. Menurut Siagian (2014) dalam Sihalo dan Siregar (2019) secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja tidak hanya menarik secara visual, tetapi juga harus dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Peralatan Kerja yang digunakan dalam proses kerja memadai.
- c. Tersedianya tempat peristirahat, seperti kantin atau tempat makan yang berada disekitar lingkungan perusahaan agar mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan, seperti mesjid.
- e. Tersedianya pilihan transportasi untuk karyawan maupun umum yang nyaman, aman dan mudah diperoleh oleh karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian adanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan, karena pada prinsipnya orang tidak hanya mencari uang dalam bekerja, tetapi bekerja adalah suatu bentuk kegiatan yang bertujuan untuk kepuasan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Sari dkk (2016) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (2000) dalam Sari dkk (2016) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi pegawai untuk melakukan tugas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang diberikan, seperti kebersihan, penerangan, musik, kondisi ruangan, dan penyediaan fasilitas.

Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Sari dkk (2016) Lingkungan kerja non fisik meliputi segala keadaan yang timbul dan berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:147) dalam Sari dkk (2016) lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang mengarah pada komunikasi karyawan dan hubungan dengan atasan.

Menurut Sari dkk (2016), unsur-unsur lingkungan kerja non fisik perusahaan yaitu :

1. Struktur tugas

Menurut Rivai (2004) dalam Sari dkk (2016) struktur tugas mengatur tentang pembagian tugas dan wewenang sehingga karyawan memahami tanggung jawab yang diberikan.

2. Desain pekerjaan

Menurut Handoko (2003) dalam Sari dkk (2016) Desain kerja (job design) adalah fungsi yang mengatur pekerjaan individu atau sekelompok karyawan.

3. Pola kepemimpinan

Menurut Rivai (2004) dalam Sari dkk (2016) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi penentuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk meningkatkan kelompok dan budayanya.

4. Pola kerja sama

Menurut Cokroaminoto (2015) dalam Sari dkk (2016) pola kolaborasi merupakan suatu hubungan karyawan dengan ruang lingkup perusahaan yang sama, karyawan tersebut dapat memperoleh dan saling memberikan tanggapan untuk meningkatkan kinerja kerja.

5. Budaya organisasi

Menurut Mangkunegara (2005) dalam Sari dkk (2016) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai dan norma 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dikembangkan dalam suatu organisasi dan digunakan sebagai pedoman perilaku bagi anggotanya untuk mengidentifikasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Kusumastuti, dkk (2019) Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan.
Penerangan yang baik sangat penting dalam proses produksi. Sebagai alat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Sirkulasi udara.
Sirkulasi udara merupakan proses pertukaran udara dalam suatu ruangan kerja. Sirkulasi udara yang buruk akan berdampak sesak nafas pada karyawan, hal ini menyebabkan proses produksi tidak berjalan dengan baik.
- 3) Suara bising.
Suara yang terlalu bising dapat membuat cedera pada telinga, seperti tuli. Hal ini sangat penting adanya alat *safety* seperti *earphone*.
- 4) Bau-bauan diruang kerja.
Ruang kerja yang berbau tak sedap dapat membuat pekerja menjadi tak nyaman dan mebuyarkan konsentrasi saat bekerja.
- 5) Dekorasi ditempat kerja
Dekorasi ruang kerja yang baik dapat membuat para pekerja menjadi nyaman dalam bekerja dan lebih fokus dalam bekerja.
- 6) Keamanan kerja.
Keamanan kerja sangat penting dilakukan untuk upaya menanggulangi kecelakaan kerja, seperti tersedianya alat *safety* untuk bekerja.
- 7) Temperatur atau suhu ruang kerja
Tekanan suhu yang baik adalah tekanan yang berkisar 36-37 derajat *celcius*. Apabila kurang dari 36 derajat *celcius* dan lebih dari 37 derajat *celcius* maka dapat mengganggu kesehatan pekerja.

Lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu (Sihaloho dan Siregar, 2019) :

1. Bangunan tempat kerja
Bangunan tempat kerja tidak hanya menarik secara visual, tetapi juga dibangun dengan memperhatikan keselamatan kerja, sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.
2. Peralatan kerja yang memadai
Karyawan membutuhkan peralatan kerja yang sesuai untuk mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan.
3. Fasilitas
Pihak perusahaan harus dapat menentukan fasilitas yang baik untuk sebagai pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal.
4. Tersedianya sarana angkut
Tersedianya transportasi membantu para pekerja untuk sampai ke tempat kerja tepat waktu, transportasi yang nyaman, aman, murah dan mudah dijangkau.
5. Hubungan rekan kerja setingkat
Hubungan rekan kerja yang baik dapat berdampak baik bagi perusahaan.
6. Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan antara atasan dan bawahan atau karyawan harus dibina dan harus ada rasa saling menghormati antara atasan dan bawahan, dengan saling menghormati maka akan menimbulkan rasa hormat antar masing-masing individu.
7. Kerjasama antar karyawan
Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik karena mempengaruhi pekerjaan mereka. Jika kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik, karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

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

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

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal kata ‘*movere*’ yang artinya mendorong (*to move*). Gray dalam Hamali (2017) dalam Gracia (2019) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai hasil dari serangkaian proses internal atau eksternal dalam diri seseorang yang membangkitkan sikap semangat dan ketekunan dalam melakukan aktivitas tertentu. Orang yang termotivasi adalah orang yang melakukan upaya signifikan untuk mendukung tujuan produksi unit kerjanya dan organisasi tempat dia bekerja. Menurut Rivai (2011) dalam Rohmah (2019), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu seorang karyawan untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai inilah yang dijadikan alat untuk mendorong karyawan dalam mencapai tujuan.

Menurut Saydam (2014) dalam Gracia (2019) motivasi dalam kehidupan sehari-hari diartikan sebagai keseluruhan proses mendorong atau merangsang karyawan agar siap bekerja tanpa paksaan. Organisasi akan dapat menjalankan program-programnya dengan sukses apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Jadi motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Gracia, 2019).

Menurut Alfian (2019) dalam Mukrodi (2021) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk mendorong suatu sumber daya manusia yang potensial untuk melakukan pekerjaan yang terjadi secara sadar. Untuk memotivasi seorang karyawan, manajer harus mengetahui motivasi apa yang diinginkan karyawan agar pelaksanaan kerja berjalan dengan baik dan optimal. Menurut Samsudin (2010) dalam Arianto dan Kurniawan (2020) motivasi adalah suatu proses dorongan dari luar kepada seseorang atau organisasi kerja untuk melakukan tugas yang ditentukan. Serta menurut Daft (2011) dalam Arianto dan Kurniawan (2020) motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam dan dari luar individu dan menghasilkan energi dan ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.



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

© Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses yang mampu mendorong setiap orang untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan mengarah pada kekuatan dan potensi seseorang sehingga mereka dapat bekerja secara efektif untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Jayusman & Khotimah (2012) dalam Cahyani dkk (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Upah
Upah adalah imbalan yang diterima karyawan atau pekerja atas pekerjaan yang diberikan.
2. Situasi kerja
Situasi kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang berbagai aspek lingkungan kerja yang mempengaruhi perilaku mereka dan dalam situasi kerja
3. Kondisi kerja
Kondisi kerja adalah kondisi yang dialami karyawan dimana karyawan bekerja. Misalnya perasaan nyaman atau sebaliknya.
4. Fasilitas kerja
Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dalam proses produksi di perusahaan tertentu.
5. Pelatihan.
Pelatihan penting diberikan kepada karyawan agar pengetahuan dan keterampilan karyawan lebih luas.
6. Intensif.
Intensif adalah pekerjaan yang dilakukan dengan bersungguh-sungguh dalam memperoleh hasil yang optimal.

2.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Ilham et al., (2019) dalam Cahyani dkk (2021) indikator motivasi kerja, yaitu:

- a) Tanggung jawab.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penting dilakukan sikap tanggung jawab pada karyawan untuk pekerjaan yang dibebankan oleh karyawan. Pendorong dari meningkatnya kinerja karyawan adalah menanamkan sikap tanggung jawab kepada semua karyawan.

b) Prestasi kerja.

Prestasi kerja yang baik dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Prestasi kerja dilakukan untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan bekerja memenuhi tugas yang dibebankan secara baik.

c) Peluang untuk maju.

Penting dilakukan proses berpeluang untuk maju untuk mendapatkan jabatan atau upah yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

d) Pengakuan atas kinerja.

Karyawan membutuhkan pengakuan dari perusahaan atas kinerja yang dilakukan seperti halnya mendapatkan jabatan atau upah yang lebih tinggi.

e) Pekerjaan yang menantang.

Karyawan juga membutuhkan pekerjaan yang menantang agar karyawan dapat belajar dan memperdalam ilmu pengetahuan sebagai aspek pengalaman kerja.

2.4 Persepsi

2.4.1 Pengertian Persepsi

Menurut Kotler (2013) dalam Sebastian (2019) persepsi adalah tempat di mana orang dapat mengatur, menafsirkan, dan memilih masukan informasi untuk menciptakan gambaran yang bermakna. Sedangkan menurut Robins (2003) dalam Sebastian (2019) persepsi adalah proses di mana seseorang mengatur dan menafsirkan sensasi karyawan untuk memberi makna pada lingkungan mereka. Berdasarkan definisi tersebut, bisa disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu perasaan yang berada dalam diri seseorang atau individu untuk mengungkapkan pendapatnya tentang apa yang ada di sekitarnya. Perasaan tersebut muncul karena adanya sentuhan individu atau karyawan dengan lingkungan sekitar dalam sehari-hari.

Sarlito W. Sarwono (2009) dalam Listyana dan Hartono (2015) memukakan bahwa persepsi secara umum merupakan proses menafsirkan, memilih dan mendapatkan informasi dari perasaan yang diterima oleh individu. Persepsi terjadi ketika seseorang mentransmisikan stimulus dari dunia luar, yang dideteksi oleh organ aksesorinya, yang kemudian masuk ke otak. Sarlito W. Sarwono (2009) dalam Listyana dan Hartono (2015), juga berpendapat bahwa persepsi adalah proses menemukan informasi untuk dipahami dengan menggunakan alat indera.

Dalam persepsi, ada proses dalam diri kita untuk mengetahui dan mengevaluasi seberapa jauh kita mengenal orang lain. Dalam proses ini, kepekaan seseorang terhadap lingkungan mulai terlihat. Perspektif menentukan kesan yang muncul dari proses persepsi. Proses interaksi tidak lepas dari cara pandang seseorang terhadap individu lainnya, sehingga memunculkan apa yang disebut dengan persepsi masyarakat. Persepsi masyarakat mengarah pada penilaian terhadap sikap, perilaku dan tindakan seseorang di dalam kehidupan bermasyarakat (Listyana dan Hartono, 2015).

2.4.2 Faktor-faktor Persepsi

Menurut Robins (2003) dalam Sebastian (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan persepsi seseorang, yaitu:

1. Perilaku Persepsi

Penafsiran terhadap suatu objek atau lingkungan dapat dipengaruhi oleh karakteristik setiap orang yang melihatnya. Karakteristik seseorang ini seperti sikap, motif, minat, dan pengalaman, serta sebuah harapan.

2. Target

Karakteristik dari target yang dilihat mempengaruhi apa yang dirasakan seseorang. Misalnya seperti gerakan, bunyi, dan ukuran.

3. Situasi

Situasi ini berupa peristiwa. Misalnya seperti lokasi, cahaya, suhu udara, siang atau malam hari.

Menurut Sarlito W. Sarwono (2010) dalam Listyana dan Hartono (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi 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.

Perhatian, biasanya tidak menangkap semua rangsangan yang ada di sekitar kita, tetapi hanya memusatkan perhatian pada satu atau dua objek. Perbedaan fokus perhatian antara satu dengan orang lain akan menyebabkan perbedaan persepsi. Penyebab berbedanya persepsi adalah karena ada perbedaan fokus perhatian individu dengan individu lainnya.

Kesiapan mental individu akan rangsangan yang muncul disekitar lingkungan individu.

Kebutuhan adalah kebutuhan sementara atau permanen individu yang mempengaruhi persepsi setiap diri seseorang. Setiap kebutuhan yang tidak sama dengan individu lainnya dapat menyebabkan persepsi yang berbeda-beda.

Sistem nilai, dalam masyarakat luas sistem nilai yang berlaku dapat mempengaruhi persepsi seseorang.

- e. Tipe kepribadian, yaitu dimana pola kepribadian seseorang menghasilkan persepsi yang berbeda-beda pula. Dalam konteks ini, proses pembentukan persepsi dipengaruhi oleh diri sendiri, persepsi berbeda dari orang ke orang atau kelompok ke kelompok.

2.4.3 Indikator-indikator Persepsi

Menurut Asyrofi (2016) dalam Cahyani dkk (2020) ada tiga indikator persepsi yaitu:

1. Tanggapan adalah gambaran individu dari suatu peristiwa yang terjadi dalam kegiatan pengamatan. Tanggapan ini berisi tentang kenangan dan pengalaman yang berkesan. Tanggapan biasanya berlangsung di alam bawah sadar atau ruang prasadar dan reaksi tersebut terwujud kembali setelah berada di ruang sadar karena suatu alasan.
2. Pendapat adalah suatu opini yang berisi dugaan atau sangkaan terhadap hal-hal yang diterima di lingkungan sekitar.
3. Penilaian adalah suatu proses untuk mengetahui apakah seorang atau kelompok telah melaksanakan tugasnya dengan benar.

2.5 Teknik Pengambilan Data

2.5.1 Wawancara

Sudijono (2011) dalam Purnomo dan Palupi (2016) menjelaskan bahwa wawancara adalah suatu alat mengumpulkan data informasi yang dilakukan melalui wawancara lisan satu arah, tatap muka dan untuk tujuan tertentu. Menurut Sanjaya (2009) dalam Kurnianingtyas dan Nugroho (2012) wawancara adalah suatu alat mengumpulkan data analisis yang menggunakan bahasa lisan secara langsung atau dapat menggunakan berbagai media massa. Wawancara digunakan agar peneliti dapat memperoleh tentang masalah apa yang telah terjadi dan juga sebagai alat penginformasi permasalahan responden.

2.5.2 Kuesioner

Menurut Widoyoko (2016) dalam Purnomo dan Palupi (2016) kuesioner adalah suatu alat untuk mengumpulkan data dengan cara memberi responden serangkaian penjelasan atau pertanyaan tertulis untuk membantu menjawab pertanyaan peneliti. Menurut Suroyo (2009) dalam Fendya (2018) kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis berisi data fakta atau opini yang ditujukan ke responden. Adapun bagian dari kuesioner penelitian, yaitu (Tjoeng dan Indriyani, 2014):

1. Angket yang berupa identitas responden yaitu nama, jenis kelamin, dan usia
2. Angket tertutup yang berupa item pertanyaan diukur dengan skala *likert*, yaitu:

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Skala 2 : Tidak Setuju (TS)

Skala 3 : Cukup Setuju (CS)

Skala 4 : Setuju (S)

Skala 5 : Sangat Setuju (ST)

Adapun langkah-langkah dalam membuat kuesioner penelitian (Kasnodihardjo, 1993):

1. Menentukan informasi atau data yang diperlukan dalam 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.

2. Menempatkan diri sendiri dalam posisi karyawan atau responden, agar kita dapat mengetahui pertanyaan yang sulit untuk dijawab oleh responden.
3. Menentukan urutan topik.
4. Menentukan tipe pertanyaan pada kuesioner, seperti pertanyaan dikotomis (setuju dan tidak setuju), pilihan ganda, dan pertanyaan terbuka.
5. Menulis pertanyaan kuesioner secara ringkas dan mudah dipahami oleh responden.
6. Menentukan format kuesioner.
7. Menempatkan diri sendiri dalam posisi interviewer, untuk mengetahui pertanyaan-pertanyaan kuesioner sudah sesuai dan mudah dipahami.
8. Menguji kuesioner dengan menyebarkan kuesioner kepada beberapa responden.
9. Menyebarkan kuesioner dengan sesuai jumlah responden keseluruhan.

2.6 Uji Data

Adapun dalam pengujian data dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Uji Validitas

Menurut Suharso (2012) dalam Tjoeng dan Indriyani (2014) validitas adalah metode penilaian yang memperlihatkan tingkatan ketepatan dalam suatu penelitian. Apabila tingkat validitas tinggi maka instrumen tersebut tepat untuk digunakan dan apabila tingkat validitas rendah maka instrumen kurang tepat untuk digunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara menghubungkan rancangan instrumen terhadap data yang terjadi di lapangan. Variabel yang digunakan adalah variabel X (variabel bebas) dan variabel Y (variabel terikat) (Tjoeng dan Indriyani, 2014).

Berikut merupakan rumus korelasi *product moment* (Tjoeng dan Indriyani, 2014):

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2) (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

= Koefisien korelasi



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

- ⊗ = Nilai skor butir
- X = Nilai skor total
- N = Jumlah responden

Berikut adalah kriteria-kriteria uji validitas, yaitu (Agustian dkk, 2019) :

- a. Kuesioner dinyatakan valid apabila rhitung lebih besar dari rtabel.
- b. Kuesioner dinyatakan tidak valid apabila rhitung lebih kecil dari rtabel.

2.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Suharso (2012) dalam Tjoeng dan Indriyani (2014), realibilitas adalah keandalan suatu instrument menunjukkan hasil pengukuran dari suatu instrument yang tidak mengandung bebas dari kesalahan pengukuran sehingga menjamin suatu pengukuran yang konsisten dan stabil dalam kurun waktu dan berbagai item pertanyaan dalam instrument. Keandalan internal merupakan indikasi homogenitas item atau titik suatu instrument dimana setiap item atau titik dalam kuesioner harus mampu menjadi suatu kesatuan pengukuran konsep. Cara pengujiannya adalah dengan menguji apakah item atau himpunan bagian item dari instrument yang digunakan memiliki hasil pengukuran berkorelasi tinggi. Konsistensi internal dapat diuji melalui keandalan antar-item dan uji keandalan belah dua. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula cronbach alpha, dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai alfa cronbach > 0,6 (Tjoeng dan Indriyani, 2014).

Adapun rumus koefisien reliabilitas Alfa Cronbach adalah (Yusup, 2018) :

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :

- r_i = Koefisien reliabilitas Alfa Cronbach
- k = Jumlah item pertanyaan
- $\sum S_i^2$ = Jumlah varian skor tiap item
- S_t^2 = varian total

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

2.7 Metode Analisis Data

2.7.1 Analisis Deskriptif Presentase

Menurut Malhotra (2005) dalam Hendri dan Setiawan (2017), analisis deskriptif merupakan metode analisis yang digunakan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran obyektif mengenai obyek penelitian serta untuk mengetahui seberapa banyak responden menyatakan hal yang sama terhadap suatu obyek pertanyaan.

2.7.2 Uji Asumsi Klasik

Adapun bagian dari uji asumsi klasik, yaitu :

2.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2011) dalam Apriyono dan Taman (2013), uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Apabila nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih besar dari level of significant 5% (> 0.05) maka variabel tersebut terdistribusi normal, sedangkan jika nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih kecil dari level of significant 5% (< 0.05) maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal (Apriyono dan Taman, 2013).

2.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011) dalam Ayuwardani dan Isroah (2018), uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung multikolinieritas. Mendeteksi multikolinieritas dapat melihat nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF) sebagai tolak ukur. Apabila nilai tolerance $\leq 0,1$ dan nilai VIF ≥ 10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut terdapat multikolinieritas (Ayuwardani dan Isroah, 2018).

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

2.7.2.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011) dalam Ayuwardani dan Isroah (2018) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas menggunakan uji glesjer yaitu mengkorelasikan nilai absolut residual dengan masing-masing variabel. Hasil dari uji glejser menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas dan nilai probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% (Ayuwardani dan Isroah, 2018).

2.8 Uji Statistik

Adapun uji statistik sebagai berikut :

2.8.1 Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2011) dalam Hendri dan Setiawan (2017) Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut (Hendri dan Setiawan, 2017):

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

Keterangan :

- | | | |
|---------------------------------|---|-------------------|
| Y | = | Kinerja Karyawan |
| a | = | Konstanta |
| b ₁ , b ₂ | = | Koefisien regresi |
| X ₁ | = | Motivasi Kerja |
| X ₂ | = | Kompensasi |
| e | = | Error |

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

2.8.2 Uji Parsial (T)

Menurut Widjarjono (2010) dalam Hendri dan Setiawan (2017) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun pengujiannya adalah sebagai berikut

- a. Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_1: \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Menetapkan besarnya level of significance (α) sebesar 0,05.
- c. Mengambil Keputusan (dengan nilai signifikansi).
 1. Jika nilai signifikansi > dari pada 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 2. Jika nilai signifikansi < daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- d. Membandingkan t hitung dengan t tabel.
 1. Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh antar variabel x dan variabel y yang signifikan.
 2. Jika t hitung < t tabel, maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh antar variabel x dan variabel y yang signifikan.

Berikut merupakan rumus uji t (Yusup, 2018):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- = Nilai t hitung
- = Koefisien korelasi
- = Jumlah responden

2.8.3 Uji F Simultan

Menurut Kuncoro (2009) dalam Hendri dan Setiawan (2017), uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun pengujiannya adalah sebagai berikut (Rahmawati dan Illiyin, 2021):

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

a. Merumuskan hipotesis.

H_0 : Seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

H_1 : Seluruh variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

b. Menetapkan besarnya nilai level of significance (α) yaitu sebesar 0,05.

c. Mengambil Keputusan (dengan nilai signifikansi).

1) Jika nilai signifikansi > dari pada 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak signifikan).

2) Jika nilai signifikansi < daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan).

d. Dengan membandingkan F hitung dengan F tabel.

1) Jika F hitung < F tabel, H_0 diterima H_1 ditolak, maka tidak ada hubungan secara simultan antara Variabel x_1 dan x_2 terhadap variabel y.

2) Jika F hitung > F tabel, H_0 ditolak H_1 diterima, maka ada hubungan secara simultan antara variabel x_1 dan x_2 terhadap variabel y.

Berikut adalah rumus Uji F (Rahmawati dan Illiyin, 2021) :

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

Keterangan :

F = F hitung

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas

2.8.4 Koefisien Determinan (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Semakin besar nilai determinasi r^2 semakin besar kemampuan variabel independen menerangkan

variabel dependen. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi r^2 semakin kecil maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil (Agustian dkk, 2019).

Rumus untuk koefisien determinasi (Agustian dkk, 2019):

$$(r^2): KD = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi Variabel X dan Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB III METODOLOGI PENELITIAN



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

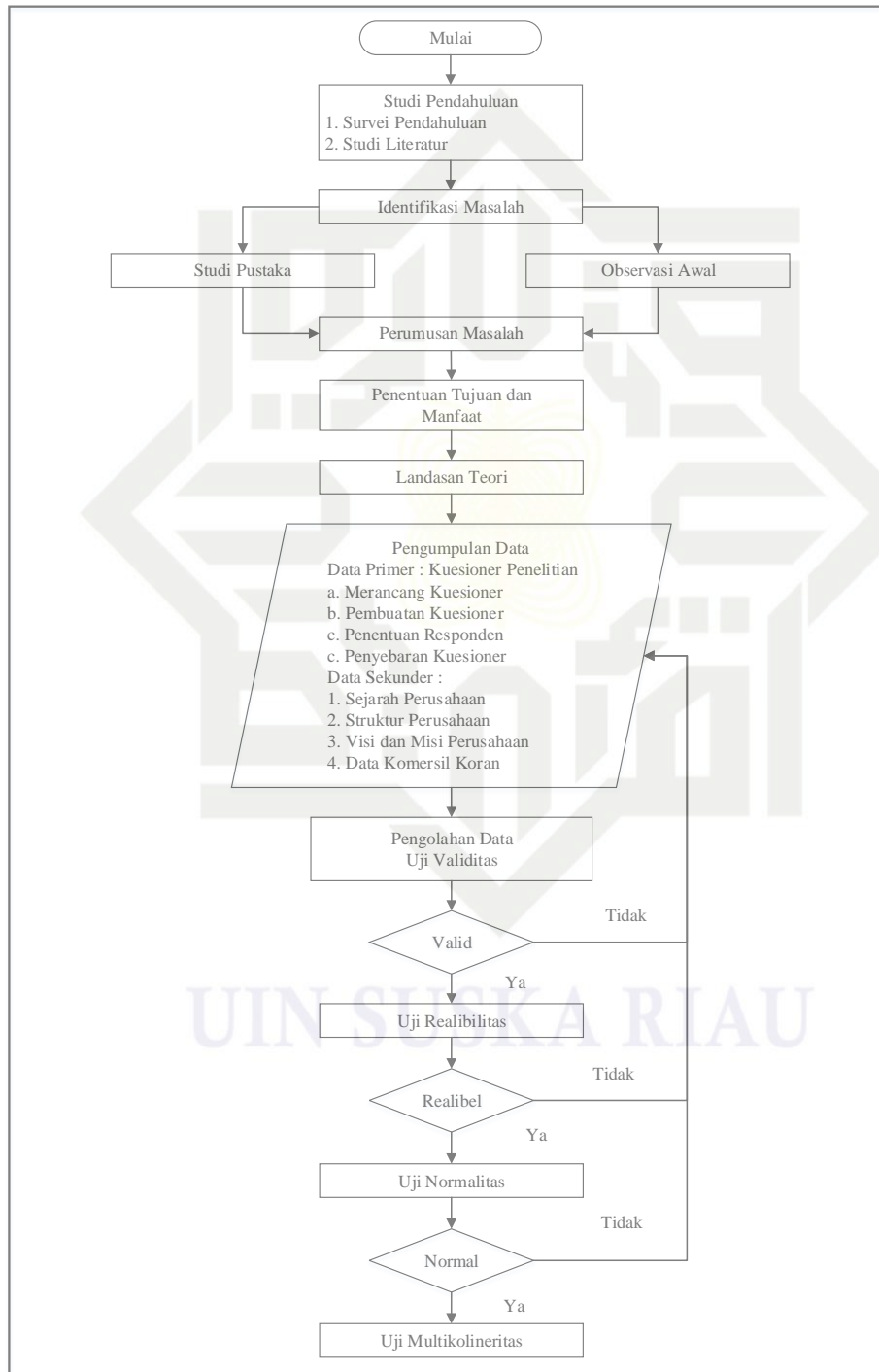
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

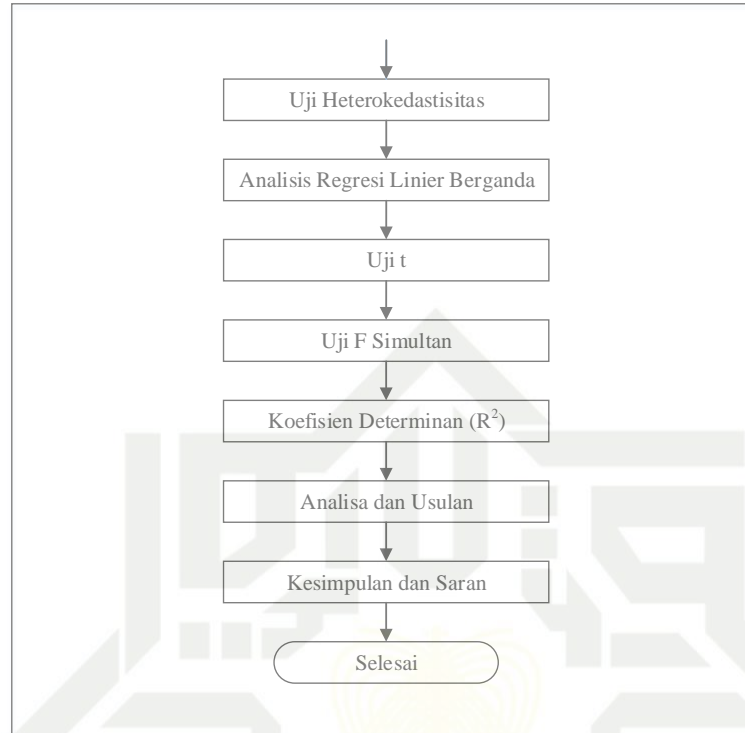
Berikut merupakan *flowchart* tahapan penelitian yang dilakukan:



Gambar 3.1 *Flowchart* Metodologi 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.



Gambar 3.1 Lanjutan *Flowchart* Metodologi Penelitian

3.1 Studi Pendahuluan

Studi Pendahuluan adalah proses awal yang dilakukan untuk mengetahui informasi tentang penelitian yang akan dilakukan. Tahap ini peneliti melakukan survei pendahuluan, dengan menjumpai pihak PT. Metro Riau yang bertujuan mendapatkan informasi dalam penelitian dengan cara wawancara singkat mengenai ruang produksi koran dan melakukan studi literatur, peneliti mencari teori-teori dari sumber terpercaya, seperti buku, jurnal dan penelitian terdahulu.

3.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang dilakukan di PT Metro Riau bertujuan untuk mendapatkan permasalahan, hal ini yang melatarbelakangi terkait penelitian dilakukan. Tahap ini peneliti mencari informasi dari berbagai sumber buku, jurnal, dan skripsi terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan terjadi penurunan kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari tingkat persentasi produk gagal yang terbilang cukup tinggi dari tahun sebelumnya dan

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

terdapat penurunan jumlah produksi pada tahun 2020 yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja. Hal ini diperkuat dari data kuesioner awalan yang disebar ke karyawan PT. Metro Riau, dari permasalahan tersebut maka perlu dilakukan penelitian faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan di PT Metro Riau.

3.3 Studi Pustaka

Studi Pustaka dilakukan sebagai panduan mengenai teori yang terkait penelitian, agar penelitian lebih terarah. Tahap ini peneliti mencari referensi terkait penelitian diberbagai sumber, seperti jurnal, buku dan metode yang digunakan dalam penelitian berupa persepsi karyawan tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti mempelajari terlebih dahulu mengenai penemuan-penemuan yang dikumpulkan dengan cara mencermati, menelaah, dan mendalami agar mendapatkan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan.

3.4 Observasi Awal

Tahap ini peneliti melakukan proses mengamati lingkungan kerja dan menyebarkan kuesioner awal mengenai lingkungan kerja di PT Metro Riau. Dalam penelitian, suatu observasi awal penting dilakukan untuk menggambarkan objek penelitian, dimana objek penelitian relevan dengan tujuan penelitian.

3.5 Perumusan Masalah

Tahap perumusan masalah peneliti melakukan proses pengamatan masalah dan mencari referensi penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perlunya ada perumusan masalah dalam penelitian agar objek penelitian yang dilakukan lebih terarah terhadap topik yang diteliti.

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

3.6 Penentuan Tujuan dan Manfaat

Tahap ini peneliti menentukan tujuan penelitian dengan melihat rumusan masalah dan menentukan manfaat penelitian yang berisi uraian manfaat dalam penelitian.

3.7 Landasan Teori

Landasan teori adalah teori-teori yang dijadikan acuan atau prosedur dalam proses penelitian. Landasan teori membantu peneliti menemukan solusi berdasarkan sumber terpercaya. Tahap ini peneliti mengumpulkan teori-teori dari berbagai sumber, seperti sumber dari buku dan jurnal. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan persepsi setiap karyawan di PT Metro Riau.

3.8 Pengumpulan Data

Pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan sebuah informasi berupa data melalui observasi yang dilakukan. Dalam proses mengumpulkan data penelitian menggunakan dua tahapan, yaitu :

Wawancara

Tahap ini peneliti melakukan wawancara dengan pihak PT. Metro Riau untuk memperoleh informasi dengan cara tanya jawab secara lisan dengan pihak yang bersangkutan. Kegiatan wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan manajer PT Metro Riau.

Kuesioner

Tahap ini peneliti melakukan tahapan merancang kuesioner, membuat kuesioner, menentukan responden, dan melakukan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi dari pernyataan-pernyataan karyawan sesuai dengan keadaan yang terjadi di PT Metro Riau. Penyebaran kuesioner dilakukan oleh staf PT Metro Riau.

Data yang telah diperoleh dari kegiatan wawancara dan kuesioner akan dikelompokkan menjadi dua, yaitu data primer dan sekunder.

1. Data Primer

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 primer adalah suatu data pertama yang didapat melalui wawancara langsung kepada manajer PT Metro Riau terkait pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, serta menyebarkan kuesioner penelitian yang berisi dengan pernyataan-pernyataan tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Data Sekunder

Data sekunder sebagai data pelengkap dari data primer. Data sekunder didapatkan dari PT Metro Riau berupa gambaran mengenai tempat penelitian, sejarah perusahaan, jumlah karyawan, struktur perusahaan, dan Visi dan Misi perusahaan serta data komersil PT Metro Riau.

3.9 Uji Validitas

Uji validitas suatu uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Tahap ini peneliti melakukan input data ke program aplikasi *IBM SPSS Statistics 25* dengan memasukan nilai dari butir butir pertanyaan kuesioner dan membandingkan nilai dari r hitung dengan r tabel. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel.

3.10 Uji Realibilitas

Realibilitas sebagai suatu instrumen pengukur apakah kuesioner tersebut realibel. Suatu kuesioner dianggap reliabel, jika tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil. Tahap ini peneliti melakukan input data ke program aplikasi *IBM SPSS Statistics 25* dengan memasukan nilai dari butir butir pertanyaan kuesioner dan melihat *Alpha Cronbachs* jika nilai *Alpha Cronbach* $>0,6$, maka kuesioner reliabel atau konsisten.

3.11 Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan pengujian Kolmogorov-Smimov. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang digunakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov Tes* adalah metode yang digunakan dalam pengujian uji normalitas. Dimana, nilai probabilitas ($< 0,05$) maka distribusi data adalah tidak normal dan

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

Jika nilai probabilitas ($> 0,05$) maka distribusi data adalah norma. Dalam pengukuran uji normalitas peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 25*.

3.12 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk melihat apakah model regresi yang ditemukan memiliki korelasi dengan variabel bebas. Tahap ini peneliti melakukan input data ke program aplikasi *IBM SPSS Statistics 25* dengan memasukan nilai dari butir skor total dari setiap variabel dan melihat nilai VIF serta nilai tolerance, untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel bebas. Gejala dari uji multikolinieritas dapat dilihat menggunakan 2 metode, yaitu:

- a. Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) (<10), maka multikolinieritasnya tidak ada atau tidak ada pengaruh variabel bebas.
- b. Jika nilai *tolerance* antar variabel bebasnya ($>0,1$), maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.13 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah ada kesamaan varian dari residual pada model regresi. Tahap ini peneliti melakukan input data ke program aplikasi *IBM SPSS Statistics 25* dengan memasukan nilai dari butir skor total dari setiap variabel dan melihat nilai signifikansi dari hasil pengolahan data untuk mengetahui tidak terjadinya heteroskedastisitas.

3.14 Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda karena pada penelitian ini memakai 2 variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Adapun analisis regresi linier berganda adalah regresi yang setiap variabel terikat (y) dihubungkan dengan dua variabel atau seterusnya, misalnya x_1 dan x_2 . Tahap ini peneliti melakukan input data ke program aplikasi *IBM SPSS Statistics 25* dengan memasukan nilai dari butir skor total dari setiap variabel.

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

3.15 Uji T

Uji t digunakan untuk memperlihatkan sejauhmana pengaruh dari variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara individual dalam menggambarkan variabel terikat (kinerja karyawan). Tahap ini peneliti melakukan input data ke program aplikasi *IBM SPSS Statistics 25* dengan memasukan nilai dari butir skor total dari setiap variabel dan membandingkan nilai t hitung dengan t table. Dengan kriteria apabila t hitung $>$ t table maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat dan apabila t hitung $<$ t tabel, maka menerima H_0 dan menolak H_1 artinya variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

3.16 Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama atau serentak terhadap variabel terikat. Tahap ini peneliti melakukan input data ke program aplikasi *IBM SPSS Statistics 25* dengan memasukan nilai dari butir skor total dari setiap variabel dan melihat nilai signifikansi dari output ANOVA. Dengan kriteria nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesa diterima artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka hipotesa ditolak artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pada proses pengujian uji F peneliti memakai program aplikasi *IBM SPSS Statistics 25* dan tingkat signifikansi 5%.

3.17 Koefisien Determinan (R^2)

Dilakukan Uji ini untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel x secara simultan terhadap variabel y. Nilai koefisien determinasi menggunakan nilai 0 dan nilai 1. Tahap ini peneliti melakukan input data ke program aplikasi *IBM SPSS Statistics 25* dengan memasukan nilai dari butir skor total dari setiap variabel dan menentukan nilai R^2 . Apabila nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-



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

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.18 Analisa dan Usulan

Tahap ini peneliti menganalisis dengan melihat dari pengolahan data diolah dan membuat usulan dengan melihat pada tahap analisa dan pengolahan data. Tahap membuat usulan sebagai alat memperbaiki permasalahan di PT. Metro riau.

3.19 Kesimpulan dan Saran

Tahap ini peneliti menentukan kesimpulan dan saran dengan melihat pada tujuan penelitian permasalahan-permasalahan yang terjadi di PT. Metro Riau. Kesimpulan dan saran merupakan tahap terakhir dari penelitian ini yang berguna untuk menjawab tujuan dari penelitian berdasarkan analisis dan saran berguna sebagai bahan usulan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

4.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi langsung kelapangan kemudian dilanjutkan dengan wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Data yang dikumpulkan seperti : profil perusahaan, struktur organisasi, dan kuesioner penelitian.

4.1.1 Profil Perusahaan

PT Metro Riau merupakan sebuah perusahaan industri manufaktur dan jasa yang bergerak dibidang percetakan koran. Koran yang diproduksi di perusahaan ini menggunakan 2 bahasa yaitu bahasa Indonesia dan mandarin. PT Metro Riau Berdiri sejak tahun 2015, yang berada di jalan Soekarno Hatta, Pekanbaru. PT. Metro Riau pertama kali dirintis oleh Dahrul, Satria B, Ahmad Rodhi (Alm), Asril Darma dan saat ini dipimpin oleh Adlis Fitrajaya. PT. Metro Riau memiliki lebih dari 100 karyawan dengan berbagai bagian.

4.1.2 Visi-Misi Perusahaan

Layaknya seperti perusahaan pada umumnya, PT. Metro Riau juga mempunya visi dan misi perusahaan. Berikut penjabaran visi dan misi PT. Metro Riau:

1. Visi

Menjadi koran harian terkemuka di Provinsi Riau yang menjadi acuan dalam meningkatkan kebebasan publik untuk berpikir dan berpendapat serta membangun peradaban yang menghargai kecerdsan dan perbedaan.

Misi

- a. Menghasilkan koran harian yang bermutu tinggi, berwawasan dan berkepribadian, independen dan bebas dari segala tekanan serta berpegang teguh kepada kode etik jurnalistik.
- b. Menjadi tempat kerja yang sehat dan menyejahterakan serta mencerminkan keragaman.

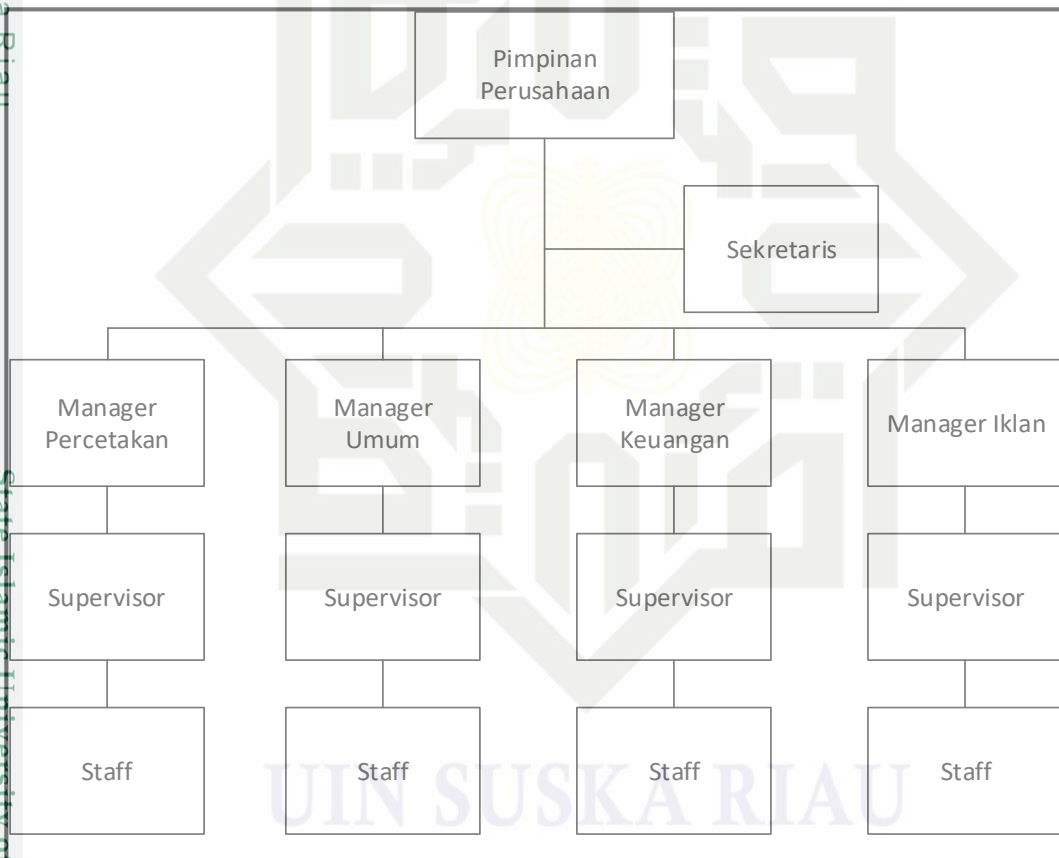
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Memiliki proses kerja yang menghargai dan memberi nilai tambah kepada semua pemangku kepentingan.
- d. Menjadi lahan yang memperkaya khazanah religi, artistik, intelektual dan dunia bisnis melalui peningkatan ide-ide baru, bahasa, dan tampilan yang baik.
- c. Menjadi pemimpin pasar dalam bisnis media massa di Provinsi Riau.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari PT. Metro Riau adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Metro Riau
(Sumber : PT. Metro Riau, 2021)

4.1.4 Kuesioner Penelitian

Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.1 Kuesioner Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
A. Tanggung Jawab						
1	Saya menggunakan peralatan / barang kantor dengan baik serta menjaganya					
2	Saya bertanggung jawab dengan amanah yang diberikan					
3	Saya tidak pernah melakukan kesalahan pada pekerjaan saya					
B. Prestasi Kerja						
4	Semua pekerjaan dapat saya selesaikan sesuai waktu yang ditetapkan					
5	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja					
6	Saya selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja					
C. Peluang Untuk Maju						
7	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja					
8	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan					
D. Pengakuan Atas Kinerja						
9	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
10	Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan					
E. Pekerjaan Yang Menantang						
11	Saya selalu siap apabila diberikan pekerjaan dengan inovasi yang baru					
12	Saya dapat mempertahankan standar kualitas kerja					

(Sumber : PT. Metro Riau, 2023)

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.2 Kuesioner Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
A. Penerangan						
1	Saya merasa penerangan ditempat kerja sudah mendukung dalam melakukan pekerjaan					
2	Penerangan yang ada ditempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
B. Suara Bising						
3	Saya tidak merasakan cedera pada bagian tubuh (contoh : telinga berdenging)					
4	Saya tetap fokus dalam bekerja meskipun terdapat kebisingan suara dari dalam dan luar ruangan					
C. Fasilitas Kerja						
5	Fasilitas toilet bersih dan terawat					
6	Tersedianya tempat istirahat dan tempat yang sesuai dengan kebutuhan karyawan					
D. Keamanan Kerja						
7	Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi					
8	Adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat saya tenang dalam bekerja					
E. Sirkulasi Udara						
9	Saya merasa ventilasi diruang saya bekerja berfungsi secara maksimal					
10	Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah cukup baik					
F. Peralatan Kerja						
11	Peralatan kerja saya lengkap dan dapat menunjang kinerja saya					
12	Saya tidak menemukan kerusakan mesin saat bekerja					
G. Dekorasi Tempat Kerja						
13	Perencanaan tata ruang ditempat kerja memberikan keleluasaan pada saya dalam bekerja					
14	Saya merasa dekorasi di ruang kerja sudah sesuai dengan keinginan saya					

(Sumber : PT. Metro Riau, 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3 Kuesioner Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
A. Kuantitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan selama 8 jam					
2	Dalam keadaan tertentu saya bersedia bekerja lebih dari 8 jam untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal					
B. Kualitas						
3	Tulisan pada Koran terang dan mudah untuk dibaca					
4	Tidak menghasilkan produk cacat seperti gambar rusak dan tidak terang					
C. Waktu						
5	Saya berfikir cepat, cermat, dalam memecahkan masalah pekerjaan					
6	Saya berusaha masuk tepat waktu dan produktif dalam bekerja					
D. Penekanan Biaya						
7	Saya selalu menggunakan bahan-bahan sesuai dengan prosedur untuk mengurangi biaya pekerjaan					
8	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
E. Pengawasan						
9	Selalu diawasi atasan saat bekerja					
10	Saya selalu bekerja sesuai prosedur bahkan ketika tidak diawasi oleh pimpinan					
F. Hubungan Antar Karyawan						
11	Saya selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja					
12	Rekan kerja saya selalu membantu apabila terjadi kesulitan atau masalah ketika saya bekerja					

(Sumber : PT. Metro Riau, 2023)

4.1.5 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Penelitian

Hasil kuesioner pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.4 Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

NO	XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	XI.6	XI.7	XI.8	XI.9	XI.10	XI.11	XI.12	T.X1
1	5	5	4	2	5	4	5	5	5	4	5	3	52
2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	54
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	37
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	55
6	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	40
7	3	5	3	3	5	5	5	5	3	2	5	3	47
8	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	2	51
9	4	3	3	2	5	3	4	4	3	4	3	3	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	57

(Sumber : Pengumpulan Data, 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 kritikan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 4.4 Hasil Kuesioner Motivasi Kerja (Lanjutan)

NO	XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	XI.6	XI.7	XI.8	XI.9	XI.10	XI.11	XI.12	T.XI
12	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	5	2	38
13	3	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	54
14	5	3	4	4	5	4	5	5	5	2	5	2	49
15	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	43
16	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	54
17	5	4	4	3	5	4	4	5	4	2	5	3	48
18	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	51
19	4	4	3	3	4	3	4	4	5	2	4	2	42
20	2	3	4	2	5	2	4	4	4	2	3	3	38
21	5	4	5	2	5	4	5	5	5	2	5	2	49
22	3	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	47
23	5	4	4	3	5	5	3	5	4	2	5	3	48
24	4	4	4	2	4	4	5	4	5	3	4	4	47
25	5	4	3	3	5	3	3	5	4	2	5	2	44

(Sumber : Pengumpulan Data, 2023)

Tabel 4.4 Hasil Kuesioner Motivasi Kerja (Lanjutan)

NO	XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	XI.6	XI.7	XI.8	XI.9	XI.10	XI.11	XI.12	T.XI
26	5	3	4	2	4	5	4	5	4	3	3	2	44
27	5	3	3	3	5	3	4	5	4	2	3	3	43
28	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	4	2	50
29	2	2	4	2	4	5	3	4	4	2	5	2	39
30	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	43
31	5	2	5	3	4	5	4	5	5	3	4	3	48
32	5	4	5	4	5	3	5	5	5	2	5	2	50
Σ	137	124	132	101	148	129	139	150	138	93	139	91	

(Sumber : Pengumpulan Data, 2023)

Dari Tabel 4.4 diketahui skor total dari pertanyaan kuesioner setiap responden dan skor total dari item pertanyaan kuesioner. Skor total terendah dari item pertanyaan kuesioner adalah 91 (mempertahankan standar kualitas kerja), 93 (Pemberian bonus), dan 101 (menyelesaikan tugas dengan tepat waktu), serta nilai skor total tertinggi adalah 148 (bersikap jujur dalam bekerja).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.5 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	TX2
1	5	4	4	2	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	57
2	4	5	3	2	5	5	5	4	3	3	5	3	5	4	56
3	3	3	4	2	2	3	3	5	5	5	4	2	4	5	50
4	4	5	5	3	2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	59
5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	64
6	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	2	4	5	57
7	4	4	5	3	2	4	3	4	3	5	4	3	4	5	53
8	2	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	2	5	4	54
9	3	5	5	3	3	5	4	3	3	5	5	3	5	3	55
10	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	63
11	5	3	5	3	3	3	4	5	4	5	3	3	4	5	55
12	3	4	3	2	2	4	4	5	3	2	4	2	5	4	47
13	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	65

(Sumber : Pengumpulan Data, 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 kritikan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska

Tabel 4.5 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (Lanjutan)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	TX2
14	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	2	5	62
15	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	5	2	5	3	48
16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	2	5	3	53
17	3	4	5	3	3	4	4	3	5	5	5	2	4	5	55
18	5	2	3	4	2	4	5	5	5	4	4	3	4	4	54
19	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	5	44
20	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	52
21	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	5	5	53
22	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	2	5	5	58
23	4	3	5	3	3	3	2	5	4	5	3	3	4	2	49
24	2	4	5	3	2	4	4	5	4	4	4	2	5	4	52
25	3	4	5	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	2	51
26	5	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	2	4	5	47
27	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	62

(Sumber : Pengumpulan Data, 2023)

Tabel 4.5 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (Lanjutan)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	TX2
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	60
29	5	4	4	2	3	5	5	5	2	4	4	3	4	5	55
30	5	4	4	2	4	4	2	5	5	4	4	3	5	5	56
31	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	66
32	4	5	5	2	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	57
Σ	130	131	140	93	99	130	130	141	127	140	136	93	142	137	

(Sumber : Pengumpulan Data, 2023)

Dari Tabel 4.5 diketahui skor total dari pertanyaan kuesioner setiap responden dan skor total dari item pertanyaan kuesioner. Skor total terendah dari item pertanyaan kuesioner adalah 93 (suara bising mempengaruhi fokus pekerja dalam menjalankan tugas), 93 (terjadi kerusakan mesin yang dapat menunda produksi koran), dan 99 (Fasilitas toilet tidak terawat dan kurang bersih), serta nilai skor total tertinggi adalah 142 (tersedianya peralatan yang lengkap untuk memproduksi koran).



4. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TY
1	3	4	2	4	5	4	5	2	3	4	4	5	45
2	5	2	3	2	4	4	5	5	5	4	5	5	49
3	2	3	5	2	5	5	4	5	3	4	4	5	47
4	4	5	4	2	4	4	5	5	2	5	4	4	48
5	4	5	4	3	5	4	5	4	2	4	3	4	47
6	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	49
7	3	5	5	3	5	5	5	4	2	4	3	4	48
8	2	5	5	2	3	3	5	3	3	5	3	3	42
9	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	3	4	48
10	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	49
11	3	5	5	2	3	3	5	3	3	3	2	5	42
12	4	3	4	2	5	4	3	5	2	5	3	4	44
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59

(Sumber : Pengumpulan Data, 2023)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- 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.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumpulkan 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 kritikan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Lanjutan)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TY
14	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	56
15	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	38
16	4	5	5	2	5	4	5	4	2	4	3	5	48
17	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	55
18	4	5	4	2	4	4	5	4	3	5	4	5	49
19	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	38
20	3	3	5	2	3	3	3	3	2	5	2	5	39
21	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	47
22	5	5	5	3	5	5	5	4	2	4	5	4	52
23	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	40
24	3	4	3	2	5	3	4	3	2	3	2	5	39
25	3	5	3	3	3	4	5	3	2	3	2	4	40
26	3	4	3	2	3	3	4	3	2	5	3	5	40
27	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	52

(Sumber : Pengumpulan Data, 2023)

Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Lanjutan)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TY
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
29	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	48
30	4	4	5	3	5	4	5	4	2	4	4	4	48
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	57
Σ	124	144	133	92	136	129	148	129	93	136	116	142	

(Sumber : Pengumpulan Data, 2023)

Dari Tabel 4.6 diketahui skor total dari pertanyaan kuesioner setiap responden dan skor total dari item pertanyaan kuesioner. Skor total terendah dari item pertanyaan kuesioner adalah 92 (terdapat kecacatan produk yang signifikan tinggi) dan 93 (kurangnya pengawasan karyawan saat bekerja), serta nilai skor total tertinggi adalah 144 (bekerja dengan standar kerja selama 8 jam).

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

4.2 Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui data pada kuesioner tersebut valid atau tidak. Data yang valid akan digunakan dalam penelitian. Pengujian validitas dengan cara membandingkan R hitung dengan R tabel, dikatakan valid apabila nilai R hitung $>$ R tabel. Berikut uji validitas dari penelitian ini :

1. Hasil uji validitas untuk kuesioner motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,527	0,349	Valid
2	0,840	0,349	Valid
3	0,734	0,349	Valid
4	0,799	0,349	Valid
5	0,786	0,349	Valid
6	0,737	0,349	Valid
7	0,438	0,349	Valid
8	0,527	0,349	Valid
9	0,693	0,349	Valid
10	0,617	0,349	Valid
11	0,840	0,349	Valid
12	0,799	0,349	Valid

(Sumber : Pengolahan Data, 2023)

2. Hasil uji validitas untuk kuesioner lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,625	0,349	Valid
2	0,683	0,349	Valid
3	0,546	0,349	Valid

(Sumber : Pengolahan Data, 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.

©Tabel 4.8 Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (Lanjutan)

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
4	0,577	0,349	Valid
5	0,445	0,349	Valid
6	0,683	0,349	Valid
7	0,434	0,349	Valid
8	0,625	0,349	Valid
9	0,353	0,349	Valid
10	0,546	0,349	Valid
11	0,683	0,349	Valid
12	0,353	0,349	Valid
13	0,683	0,349	Valid
14	0,527	0,349	Valid

(Sumber : Pengolahan Data, 2023)

3. Hasil uji validitas untuk kuesioner lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,869	0,349	Valid
2	0,455	0,349	Valid
3	0,883	0,349	Valid
4	0,437	0,349	Valid
5	0,875	0,349	Valid
6	0,883	0,349	Valid
7	0,537	0,349	Valid
8	0,869	0,349	Valid
9	0,566	0,349	Valid
10	0,823	0,349	Valid
11	0,537	0,349	Valid
12	0,855	0,349	Valid

(Sumber : Pengolahan Data, 2023)



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

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

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi dari variabel-variabel penelitian. Variabel dikatakan reliabel apabila nilai dari alfa cronbach > 0,6. Berikut uji reliabilitas dalam penelitian ini :

1. Hasil uji reliabilitas untuk kuesioner motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kuesioner Motivasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Nilai Cronbach's Alpha yang Disyaratkan	N of Items
0,902	>0,600	12

(Sumber : Pengolahan Data, 2023)

2. Hasil uji reliabilitas untuk kuesioner lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Kuesioner Lingkungan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Nilai Cronbach's Alpha yang Disyaratkan	N of Items
0,827	>0,600	14

(Sumber : Pengolahan Data, 2023)

3. Hasil uji reliabilitas untuk kuesioner kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Nilai Cronbach's Alpha yang Disyaratkan	N of Items
0,917	>0,600	12

(Sumber : Pengolahan Data, 2023)



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

4.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal apabila nilai *Asymp.Sig* > dari *level of significant* 5% (0,05). Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Nilai Uji yang Disyaratkan
N	Unstandardized Residual	
		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,99242140
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,087
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	> 0,05

(Sumber : Pengolahan Data, 2023)

Berdasarkan Tabel 4.13 Uji Normalitas diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig* lebih besar dari *level of significant* 0,05, maka data pada penelitian ini berdistribusi normal.

UIN SUSKA RIAU

4.2.4 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung multikolinearitas. Mendeteksi multikolinieritas dapat melihat nilai *tolerance* dan varian *inflation factor* (VIF) sebagai tolak ukur. Apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Hasil perhitungan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas.

Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,906	7,829		,116	0,003		
	TX1	,172	,140	,166	1,229	0,0034	,740	1,351
	TX2	,992	,157	,852	6,311	0,0042	,740	1,351

(Sumber : Pengolahan Data, 2023)

Berdasarkan Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas terlihat nilai tolerance x1 dan x2 = 0,740 dan nilai VIF x1 dan x2 adalah 1,351, maka nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , artinya bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini dan tidak ada hubungan atau korelasi antar item kuesioner dalam variabel x1 dan x2.



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

4.2.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila terjadi kesamaan dalam uji ini, maka syarat uji ini tidak terpenuhi artinya uji ini tidak dapat jadi alat ukur dalam penelitian ini. Berikut hasil dari Uji Glejser menggunakan SPSS:

Tabel 4.15 Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,721	4,299		-,633	,532
	TX1	,059	,077	,161	,771	,447
	TX2	,057	,086	,137	,658	,515

(Sumber : Pengolahan Data, 2023)

Berdasarkan tabel 4.15 yang menjelaskan uji glejser, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang didapat melalui pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS lebih besar daripada 0,05, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi x1 adalah 0,447 dan x2 adalah 0,515, maka dapat dinyatakan variabel x1 dan x2 > 0,05 yang berarti bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau tidak adanya kesamaan dalam item pertanyaan kuesioner variabel x1 dan x2.

4.2.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi yang setiap varibel terikat (y) dihubungkan dengan dua variabel atau seterusnya, misalnya x1 dan x2.

Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji T (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,906	7,829		,116	,909
	TX1	,172	,140	,166	2,543	,035
	TX2	,992	,157	,852	6,311	,000

(Sumber : Pengolahan Data, 2023)

Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 0.906 + 0.172X_1 + 0.992X_2$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 0,906 yang menyatakan jika variabel X_1 dan X_2 sama dengan 0 yaitu motivasi dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,906.
2. Nilai koefisien regresi variabel X_1 bernilai positif (+) sebesar 0,172 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X_1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi variabel X_2 bernilai positif (+) sebesar 0,992 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X_2 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu sebaliknya.

4.2.7 Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil output dari SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji T dengan tingkat kepercayaan = 95% atau $(\alpha) = 0,05$. Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel motivasi t hitung = 2,543 dengan nilai sig = 0,035 < 0.05, H_0 ditolak H_a diterima, jadi H_1 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja terbukti. Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel lingkungan kerja t hitung = 6,311 dengan nilai sig = 0,000 < 0.05, H_0 ditolak H_a diterima, jadi H_2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja terbukti. Dengan demikian variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.2.8 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama atau serentak terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).



Tabel 4.17 Hasil dari Uji F dengan Menggunakan SPSS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	769,753	2	384,876	22,588	,000 ^b
	Residual	494,122	29	17,039		
	Total	1263,875	31			

(Sumber : Pengolahan Data, 2023)

Pada Tabel 4.17 Hasil dari Uji F dengan Menggunakan SPSS, diperoleh nilai F Hitung= 22,588 dengan signifikansi $0,000 < 5\%$ atau 0,05, hal ini berarti H3 diterima yang berbunyi variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja terbukti, sehingga variabel motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja.

4.2.9 Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada Tabel 4.18 Koefisien Determinan (R²).

Tabel 4.18 Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,759	,701	4,128

(Sumber : Pengolahan Data, 2023)

Pada Tabel 4.17 Koefisien Determinan (R²) diperoleh nilai *Adjusted R*² = 0.701 = 70,1%, hal ini berarti variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja sebesar 70,1%, dan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

BAB VI PENUTUP



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan persepsi karyawan PT. Metro Riau dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Adapun rancangan perbaikan yang dapat ditawarkan adalah sebagai berikut:
 - a. Lingkungan Kerja, terdiri dari:
 - Suara bising, Perusahaan perlu menyediakan alat *safety* untuk melindungi karyawan dalam bekerja seperti menyediakan *earplug*.
 - Fasilitas, Perusahaan perlu menyediakan fasilitas toilet yang bersih, wangi, dan bebas dari kuman penyebab penyakit.
 - Peralatan kerja, Perusahaan perlu melakukan perawatan mesin secara berkala dan pimpinan bisa memberikan arahan mengenai pentingnya melakukan perawatan mesin produksi setelah digunakan.
 - b. Motivasi kerja, terdiri dari:
 - Prestasi kerja (produk yang dihasilkan tidak berkualitas), Pimpinan perlu memberi teguran yang positif dan masukan yang baik untuk membangun semangat karyawan dalam memperbaiki kesalahan-kesalahan dalam proses produksi, serta memberikan fasilitas yang dibutuhkan dalam proses produksi untuk menunjang kualitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.
 - Pengakuan atas kinerja (peran penting pemberian bonus gaji atas kinerja terbaik karyawan), Pimpinan perlu memberi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6.2

Saran

Saran penulis terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. PT. Metro Riau hendaknya menyediakan alat *safety* untuk melindungi karyawan dalam bekerja.
2. PT. Metro Riau hendaknya memberikan pelatihan kerja dan bonus gaji yang sesuai dengan prestasi kerja untuk menunjang etos semangat kerja karyawan dalam memperbaiki kualitas karyawan.
3. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan pedoman bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN
SUSKA RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60.
- Apriyono, A., & Taman, A. (2013). Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2005-2009.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312–321.
- Aslia, F. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 66–89.
- Ayuwardani, R. P., & Isroah, I. (2018). Pengaruh Informasi Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Harga Saham Pada Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 7(1).
- Burhannudin., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206.
- Cahyani, A., Ayumiati., & Tarigan, I. R. R. (2020). Analisis Persepsi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Produk Tabungan Bank Syariah (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Selatan), *Jurnal Ilmiah mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1 (1), 36-54.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- © Cahyani, N., Kamase, J., & Aminuddin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *4*(1), 57–70.
- Ekaningsih, A. S. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Pamong Praja Kota Surakarta). *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, *4*(1).
- Fendya, Talitha Wimona Wibawa, S. C. (2018). Pengembangan Sistem Kuesioner Daring Dengan Metode Weight Product Untuk Mengetahui Kepuasan Pendidikan Komputer Pada Lpk Cyber Computer. *It-Edu*, *3*(1), 45–53.
- Gracia, B. A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, *2*(2), 31–48.
- Halim, & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, *5*(1), 1–8.
- Hendri, & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samudra Bahari Utama. *Jurnal Agora*, *5*(1).
- Kurnianingtyas, L. Y., & Nugroho, M. A. (2012). Implementasi Strategi Pembelajaran Kooperatif Teknik Jigsaw Untuk Meningkatkan Keaktifan Belajar Akuntansi Pada Siswa Kelas X Akuntansi 3 Smk Negeri 7 Yogyakarta Tahun Ajaran 2011/2012. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, *10*(1), 66–77.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, Loka, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53.

Listyana, R., & Hartono, Y. (2015). Persepsi Dan Sikap Masyarakat Terhadap Penanggalan Jawa Dalam Penentuan Waktu Pernikahan (Studi Kasus Desa Jonggrang Kecamatan Barat Kabupaten Magetan Tahun 2013). *Jurnal Agastya*, 5(1), 118–138.

Mukrodi. (2021). Konsepsi Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. 4(1), 11–20.

Purnomo, P., & Palupi, M. S. (2016). Pengembangan Tes Hasil Belajar Matematika Materi Menyelesaikan Masalah Yang Berkaitan Dengan Waktu, Jarak Dan Kecepatan Untuk Siswa Kelas V. 20, 151–157.

Rahmawati, I., & Illiyin, R., , E. (2021). Pengaruh Motivasi, Persepsi Dan Sikap Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Hp Oppo. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 10(1).

Rohmah, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 8(1).

Sari, D. S. E., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 76–85.

Sebastian, E. (2019). Fisik Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Di Hotel Sumi Semarang. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 7(2), 239–253.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- ©Tjoeng, S. C., & Indriyani, R. (2014). Surya Candra Tjoeng dan Ratih Indriyani. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1).
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. 3(2), 37–45.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.



DAFTAR LAMPIRAN



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

DATA KOMERSIL

No	Tahun	Oplah Rata-rata (Eksemplar)	Produk Gagal (Eksemplar)
1.	2016	24.250	600
2.	2017	18.400	440
3.	2018	16.567	500
4.	2019	15.750	320
5.	2020	5.300	510

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KUESIONER AWALAN

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :

II. Daftar Pernyataan

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Isilah kuesioner dibawah ini dengan memberi tanda ceklis (√) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Cukup Setuju (CS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

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.

Kuesioner Lingkungan Kerja

No.	Indikator Penilaian	Skala Penilaian				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
2.	Adanya petugas keamanan yang membuat saya bekerja dengan baik.					
3.	Saya tidak terganggu dengan suara bising di ruang kerja.					
4.	Sirkulasi udara ditempat kerja saya sudah cukup baik.					
5.	Saya tidak menemukan kerusakan mesin saat bekerja.					
6.	Disaat proses kerja saya tidak pernah merasakan cedera pada bagian tubuh (seperti, telinga berdenging).					
7.	Perusahaan menyediakan tempat beristirahat dan toilet yang sesuai dengan kebutuhan 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.

KUESIONER PENELITIAN

Assalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Dalam melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya Mahasiswa S1 Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengambil judul penelitian "Analisa Persepsi Karyawan Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Metro Riau)". Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Saya ucapkan banyak terimakasih kepada Bapak/Ibu yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Wassalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Hormat Saya,

Apriandi Aji Pradana
NIM.11752102015

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ⓢ Beri tanda centang (✓) pada kotak yang sudah disediakan

A. Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Umur : 20-30 Tahun 31-40 Tahun
 41-50 Tahun 51-60 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SMA / SMK Diploma
 S1

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing Pernyataan sebelum memberi jawaban.
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.
3. Pada masing – masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Cukup Setuju (CS) = 3
 - Setuju (S) = 4
 - Sangat Setuju (SS) = 5
4. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.

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

1. Motivasi Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
A. Tanggung Jawab						
1.	Saya menggunakan peralatan / barang kantor dengan baik serta menjaganya					
2.	Saya bertanggung jawab dengan amanah yang diberikan					
3.	Saya tidak pernah melakukan kesalahan pada pekerjaan saya					
B. Prestasi Kerja						
4	Semua pekerjaan dapat saya selesaikan dengan baik dan sesuai standar kerja					
5	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja					
6	Saya selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja					
C. Peluang Untuk Maju						
7	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja					
8	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan					
D. Pengakuan Atas Kinerja						
9	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
10	Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan					
E. Pekerjaan Yang Menantang						
11	Saya selalu siap apabila diberikan pekerjaan dengan inovasi yang baru					
12	Saya dapat mempertahankan standar kualitas kerja					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Lingkungan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
A. Penerangan						
1	Saya merasa penerangan ditempat kerja sudah mendukung dalam melakukan pekerjaan					
2	Penerangan yang ada ditempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
B. Suara Bising						
3	Saya tidak merasakan cedera pada bagian tubuh (seperti, telinga berdenging)					
4	Saya tetap fokus dalam bekerja meskipun terdapat kebisingan suara dari dalam dan luar ruangan					
C. Fasilitas Kerja						
5	Fasilitas toilet bersih dan terawat					
6	Tersedianya tempat istirahat dan tempat yang sesuai dengan kebutuhan karyawan					
D. Keamanan Kerja						
7	Tingkat keamanan lingkungan kerja saya tinggi					
8	Adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat saya tenang dalam bekerja					
E. Sirkulasi Udara						
9	Saya merasa ventilasi diruang saya bekerja berfungsi secara maksimal					
10	Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah cukup baik					
F. Peralatan Kerja						
11	Peralatan kerja saya lengkap dan dapat menunjang kinerja saya					
12	Saya tidak menemukan kerusakan mesin saat bekerja					
G. Dekorasi Tempat Kerja						
13	Perencanaan tata ruang ditempat kerja memberikan keleluasaan pada saya dalam bekerja					
14	Saya merasa dekorasi di ruang kerja sudah sesuai dengan keinginan 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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
A. Kuantitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan selama 8 jam					
2	Dalam keadaan tertentu saya bersedia bekerja lebih dari 8 jam untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal					
B. Kualitas						
3	Tulisan pada Koran terang dan mudah untuk dibaca					
4	Tidak menghasilkan produk cacat seperti gambar rusak dan tidak terang					
C. Waktu						
5	Saya berfikir cepat, cermat, dalam memecahkan masalah pekerjaan					
6	Saya berusaha masuk tepat waktu dan produktif dalam bekerja					
D. Penekanan Biaya						
7	Saya selalu menggunakan bahan-bahan sesuai dengan prosedur untuk mengurangi biaya pekerjaan					
8	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
E. Pengawasan						
9	Selalu diawasi atasan saat bekerja					
10	Saya selalu bekerja sesuai prosedur bahkan ketika tidak diawasi oleh pimpinan					
F. Hubungan Antar Karyawan						
11	Saya selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja					
12	Rekan kerja saya selalu membantu apabila terjadi kesulitan atau masalah ketika saya bekerja					

REKAPITULASI KUESIONER AWALAN

Lingkungan Kerja

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7
1	3	1	2	3	2	1	2
2	4	4	4	4	3	4	4
3	3	1	2	3	2	1	2
4	2	3	2	4	3	3	3
5	2	2	2	2	2	2	2
6	4	4	1	4	1	3	3
7	3	3	3	3	2	2	2
8	2	2	2	4	2	2	2
9	2	2	2	4	2	4	2
10	2	2	2	4	2	2	2
11	4	4	4	4	4	3	3
12	2	2	2	4	2	2	2
13	4	4	4	4	4	4	3
14	2	4	1	4	3	3	3
15	2	2	2	2	2	2	2
16	4	4	3	4	3	4	4
17	4	4	1	4	1	4	4
18	2	2	2	4	2	2	2

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

REKAPITULASI KUESIONER

1. Motivasi Kerja

No	XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	XI.6	XI.7	XI.8	XI.9	XI.10	XI.11	XI.12
1	5	5	4	2	5	4	5	5	5	4	5	3
2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4
6	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3
7	3	5	3	3	5	5	5	5	3	2	5	3
8	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	2
9	4	3	3	2	5	3	4	4	3	4	3	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
12	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	5	2
13	3	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5
14	5	3	4	4	5	4	5	5	5	2	5	2
15	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
16	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2
17	5	4	4	3	5	4	4	5	4	2	5	3
18	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4
19	4	4	3	3	4	3	4	4	5	2	4	2
20	2	3	4	2	5	2	4	4	4	2	3	3
21	5	4	5	2	5	4	5	5	5	2	5	2
22	3	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2
23	5	4	4	3	5	5	3	5	4	2	5	3
24	4	4	4	2	4	4	5	4	5	3	4	4
25	5	4	3	3	5	3	3	5	4	2	5	2
26	5	3	4	2	4	5	4	5	4	3	3	2
27	5	3	3	3	5	3	4	5	4	2	3	3
28	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	4	2
29	2	2	4	2	4	5	3	4	4	2	5	2
30	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
31	5	2	5	3	4	5	4	5	5	3	4	3
32	5	4	5	4	5	3	5	5	5	2	5	2

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Lingkungan Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14
1	5	4	4	2	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5
2	4	5	3	2	5	5	5	4	3	3	5	3	5	4
3	3	3	4	2	2	3	3	5	5	5	4	2	4	5
4	4	5	5	3	2	5	4	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4
6	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	2	4	5
7	4	4	5	3	2	4	3	4	3	5	4	3	4	5
8	2	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	2	5	4
9	3	5	5	3	3	5	4	3	3	5	5	3	5	3
10	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2
11	5	3	5	3	3	3	4	5	4	5	3	3	4	5
12	3	4	3	2	2	4	4	5	3	2	4	2	5	4
13	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5
14	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	2	5
15	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	5	2	5	3
16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	2	5	3
17	3	4	5	3	3	4	4	3	5	5	5	2	4	5
18	5	2	3	4	2	4	5	5	5	4	4	3	4	4
19	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	5
20	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
21	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	5	5
22	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	2	5	5
23	4	3	5	3	3	3	2	5	4	5	3	3	4	2
24	2	4	5	3	2	4	4	5	4	4	4	2	5	4
25	3	4	5	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	2
26	5	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	2	4	5
27	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
29	5	4	4	2	3	5	5	5	2	4	4	3	4	5
30	5	4	4	2	4	4	2	5	5	4	4	3	5	5
31	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5
32	4	5	5	2	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Kinerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
1	3	4	2	4	5	4	5	2	3	4	4	5
2	5	2	3	2	4	4	5	5	5	4	5	5
3	2	3	5	2	5	5	4	5	3	4	4	5
4	4	5	4	2	4	4	5	5	2	5	4	4
5	4	5	4	3	5	4	5	4	2	4	3	4
6	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5
7	3	5	5	3	5	5	5	4	2	4	3	4
8	2	5	5	2	3	3	5	3	3	5	3	3
9	5	5	4	3	5	4	4	5	2	4	3	4
10	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5
11	3	5	5	2	3	3	5	3	3	3	2	5
12	4	3	4	2	5	4	3	5	2	5	3	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
14	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5
15	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3
16	4	5	5	2	5	4	5	4	2	4	3	5
17	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5
18	4	5	4	2	4	4	5	4	3	5	4	5
19	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4
20	3	3	5	2	3	3	3	3	2	5	2	5
21	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4
22	5	5	5	3	5	5	5	4	2	4	5	4
23	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
24	3	4	3	2	5	3	4	3	2	3	2	5
25	3	5	3	3	3	4	5	3	2	3	2	4
26	3	4	3	2	3	3	4	3	2	5	3	5
27	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
30	4	4	5	3	5	4	5	4	2	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

TABEL R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

IZIN PENELITIAN

METRO RIAU
Berwawasan dan Berkepribadian

SURAT KETERANGAN
2.045/MR/PP/Sket/IV/2021

Pekanbaru, 21 April 2021

Kepada Yth
Dekan Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Di Tempat

Dengan Hormat
Melalui surat ini kami dari PT. Metro Riau menyatakan bahwa mahasiswa/i yang identitasnya tertera di bawah ini:

Nama : Apriandi Aji Pradana
NIM : 11752102015
Jurusan : Teknik Industri

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i tersebut telah mengambil data berupa data komersil dan kuisioner, dengan ketentuan bahwa data tersebut hanya diperuntukkan untuk penyelesaian tugas akhir dan mahasiswa wajib menaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku.

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Pihak Perusahaan
Harlan
Saparudin Koto
(Pimpinan Perusahaan)

Jl. Soekarno - Hatta No. 20 - 28 Telp. +62761 - 7865003, 7865002 Fax. +62761 - 7865004
Pekanbaru - Riau - Indonesia

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DOKUMENTASI



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI PENULIS



Apriandi Aji Pradana adalah nama penulis tugas akhir dengan judul penelitian Analisa Persepsi Karyawan Mengenai Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Metro Riau). Penulis dilahirkan di Tebangan pada tanggal 04 April 1998 anak dari pasangan ayahanda bernama Suparlan dan ibunda bernama Samiatik. Penulis merupakan anak pertama dari 3 (tiga) bersaudara. Adapun perjalanan penulis dalam jenjang menuntut Ilmu Pengetahuan, penulis telah mengikuti pendidikan formal sebagai berikut :

Tahun 2004	Memasuki Sekolah Dasar Negeri 115526 Tebangan Janji, dan menyelesaikan pendidikan SD pada Tahun 2010
Tahun 2010	Memasuki Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Tambusai utara, dan menyelesaikan pendidikan SMP pada Tahun 2013
Tahun 2013	Memasuki Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tambusai Utara, dan menyelesaikan pendidikan SMA pada Tahun 2016
Tahun 2017	Terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Teknik Industri.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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