

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BOHAI DRILLING SERVICE INDONESIA**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

ZULFADLI

NIM. 11970115101

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
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.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BOHAI DRILLING SERVICE INDONESIA**

SKRIPSI

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



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

ZULFADLI

NIM. 11970115101

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ZULFADLI
 NIM : 11970115101
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SI
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOHAI DRILLING SERVICE INDONESIA

DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING

Henni Indrayani, SE, MM
 NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI,

DEKAN

DR. MAHYARNI, S.E., M.M
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
 SI MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, M.M
 NIP. 19670725 200003 1 002





LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Zulfadli
 NIM : 11970115101
 Jurusan : Manajemen S1
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia
 Tanggal Ujian : 20 November 2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si

Sekretaris
 Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat

Penguji I
 Dr. Putriana, SE, MM

Penguji II
 Qomariah Lahamid, SE, M.Si

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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Zulfadli
 NIM : 11970115101
 Tempat/Tgl. Lahir : Dumai / 11 Juni 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu sosial
 Prodi : SI Manajemen

Judul Disertasi/Thesis Skripsi Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Lingkungan kerja non fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia

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.

Pekanbaru, 19 Desember 2023
 Yang membuat pernyataan



* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINEREJA KARYAWAN PADA
PT. BOHAI DRILLING SERVICE INDONESIA**

ZULFADLI
NIM : 11970115101

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah cara kontribusi baik individu maupun kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan, dan untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan apakah dia dapat bekerja sama sehingga karyawan dapat memperoleh manfaat. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini untuk menganalisa Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 Karyawan dengan menggunakan metode Sampling Jenuh (Sensus). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya sebesar 62,6% dan sisanya sebesar 37,4% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja dan 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**THE INFLUENCE OF THE NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT. BOHAI DRILLING SERVICE INDONESIA**

ZULFADLI
NIM : 11970115101

ABSTRACT

Employee performance is a way of contributing both individuals and groups in completing tasks and responsibilities for the company, and to find out how productive an employee is, whether he or she can work together so that employees can gain benefits. The purpose of this research is to analyze the influence of the non-physical work environment and work motivation on employee performance at PT. Bohai Drilling Service Indonesia. The population in this study was 70 employees using the Saturated Sampling (Census) method. Based on the results of this research, it shows that the non-physical work environment and work motivation influence employee performance both partially and simultaneously. The results of the Coefficient of Determination (R²) show that the magnitude of the influence of the two independent variables together on the dependent variable is 62.6% and the remaining 37.4% is another variable not examined in this research.

Keywords : Non-Physical Work, Work Motivation and Employee Performance



KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Al-hamdulillahirobbil 'alamin

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini saya persembahkan secara khusus kepada Orang Tua tercinta dan tersayang, yaitu Ayahanda Hotmaruli Lumban Tobing dan Ibunda Siti Mahotna Siregar, Abang saya Indra Safri dan Silvia Pohan, Riskon Nauli Lumban Tobing dan Sri Wahyuni Rangkuti, Anan Ferdana Tobing, Ahmadi Tobing dan Adik saya Nurazizah Tobing yang telah memberikan support dan motivasi yang luar biasa, sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Henni Indrayani, SE, MM., selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.
5. Pak Ermansyah, SE, MM selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
6. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Bapak Sofyan Bukhari selaku HRD dan seluruh karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia.
8. Nadia Deby Sukanti yang sudah memberi banyak masukan, motivasi dan semangat untuk penyusunan skripsi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Sahabat dan rekan saya selama di bangku perkuliahan Syafiq Cahya Ramadhon, Nawardi Damanik, Rio Arif Mullah, Alwindi Rahmat, Rizki Armajaya, Arta Okber, Idhlal Juandri, M. Fathan Salam dan Andre Febryanda yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama perkuliahan.
10. Kakak semarga yang berjumpa di Pekanbaru, Hasanah Lumban Tobing, S.Pd yang sudah membantu penulis dalam penyusunan skripsi.
11. Rizky Yanti Ulfa S. Pd, Rahmi Riwayati Ningsih dan Dila Anisyah yang sudah kebersamai penulis dalam penyusunan skripsi.
12. Fahrurrozi Harahap, Ahmad Muzfar, dan Raihan Laillatul Qadar yang sudah menjadi tandem dalam menyusun skripsi.
13. Kawan-kawan Manajemen kelas C dan MSDM B yang sudah kebersamai dan membantu penulis selama di perkuliahan.
14. Wadah paguyuban Ikatan Mahasiswa Kota Dumai (IMKD) yang telah memberikan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.
15. Rekan-rekan KKN Kelurahan Mundam tahun 2022, terutama kepada Riansyah dan Rasyid yang sudah menjadi partner selama di lokasi KKN.
16. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah, sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Semoga segala bantuan, dukungan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh ALLAH SWT. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, November 2023

Penulis,

ZULFADLI

NIM: 11970115101



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Lingkungan Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	15
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.3 Motivasi Kerja.....	20
2.3.1 Pengertian Motivasi kerja.....	20
2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	21
2.3.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja	22
2.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja...	22
2.3.5 Indikator Motivasi Kerja	26
2.4 Kinerja Karyawan.....	27
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	27
2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	28
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Hubungan Antar Variabel.....	33
2.5.1 Hubungan Antar Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.5.2 Hubungan Antar Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.6 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja Non Fisik.....	35
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja	35
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan	36
2.7 Penelitian Terdahulu	37
2.8 Variabel Penelitian	42
2.9 Hipotesis Penelitian.....	42
2.10 Kerangka Pemikiran	43
2.11 Definisi Konsep Operasional Variabel	44
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
3.2 Jenis dan Sumber Data	45
3.2.1 Jenis Data.....	45
3.2.2 Sumber Data	45
3.3 Teknik Pengumpulan Data	46
3.3.1 Kuesioner.....	46
3.3.2 Interview	46
3.3.3 Observasi	47
3.4 Populasi dan Sampel.....	47
3.4.1 Populasi	47
3.4.2 Sampel	47
3.5 Teknik Analisi Data.....	48
3.5.1 Uji Instrumen.....	48
3.6 Teknik Asumsi Klasik	49



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6.1 Uji Normalitas.....	49
3.6.2 Uji Multikolinieritas	50
3.6.3 Uji Heterokedastisitas	51
3.7 Uji Regresi Linear Berganda	52
3.8 Uji Hipotesis	52

BAB IV GAMBARAN UMUM DAN TEMPAT PENELITIAN

4.1 Sejarah PT. Bohai Drilling Service Indonesia.....	56
4.2 Profil PT. Bohai Drilling Service Indonesia.....	59
4.3 Visi dan Misi PT. Bohai Drilling service Indonesia.....	59
4.4 Departemen-departemen PT. Bohai Drilling Service Indonesia.....	60
4.4.1 Humas Resource & Development Departement.....	60
4.4.2 Maintenance & Service Departement.....	60
4.4.3 Finance Departement	60
4.4.4 Logistic Departement	60
4.4.5 Health Environment Safety Departement.....	60
4.5 Struktur Organisasi PT. Bohai Drilling Service Indonesia ..	61

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian.....	62
5.1.1 Karakteristik Responden	62
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	64
5.2.1 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	64
5.2.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	66
5.2.3 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	68
5.3 Uji Kualitas Data	69
5.3.1 Uji Validitas	69
5.3.2 Uji Reabilitas	71
5.4 Uji Asumsi Klasik	73
5.4.1 Uji Normalitas	73
5.4.2 Uji Multikolinieritas	75
5.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	76



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.4.4 Uji Auto kolerasi	77
5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	78
5.6 Uji Hipotesis	80
5.6.1 Uji Parsial	80
5.6.2 Uji Simultan.....	82
5.6.3 Uji Koefisien Korelasi (R)	83
5.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	84
5.7 Pembahasan	85
5.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	85
5.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	86
5.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	87
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	89
6.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bohai Drilling Service Indonesia.....	2
Tabel 1.2	Data Keluar Masuknya Karyawan PT. Bohai Drilling Service Indonesia.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	38
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Umur	62
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1).....	67
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2).....	68
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	70
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1).....	70
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).....	71
Tabel 5.11	Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	72
Tabel 5.12	Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	72
Tabel 5.13	Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X2)	73
Tabel 5.14	Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 5.15	Hasil Uji Multikolinieritas	75
Tabel 5.16	Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Tabel 5.17	Hasil Uji Autokorelasi	77
Tabel 5.18	Hasil Regresi Linear Berganda	78
Tabel 5.19	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	81
Tabel 5.20	Hasil Uji Simultan (Uji F)	82

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	
Tabel 5.21 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)	83
Tabel 5.22 Hasil Uji Determinasi (R ²).....	84

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	43
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Bohai Drilling Service Indonesia....	61
Gambar 5.1	Hasil Uji Normalitas	74



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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta budaya saing tinggi dalam perusahaan harus dikelola dengan baik agar memberikan dampak positif. Di dalam suatu perusahaan diperlukan kualitas sumber daya manusia dan sistem yang dapat menunjang kinerja tenaga kerja perusahaan. Jika tidak ada kinerja maka tujuan seluruh bagian organisasi tidak tercapai. Salah satu faktor manajemen sumber daya manusia adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk mencapai kinerja karyawan secara maksimal.

Dalam hal ini faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan, sehingga karyawan mampu bekerja secara professional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga semangat dan kinerja karyawan meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu kinerja. Menurut **Kasmir (2018)** faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Konsep kinerja karyawan dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja secara organisasi. Kinerja individu atau kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang sudah dicapai oleh suatu organisasi. Oleh sebab itulah kinerja karyawan dan kinerja organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat.

PT. Bohai Drilling Service Indonesia merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang migas dan penyedia peralatan pengeboran migas, dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik dan saling mendukung sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan sehingga yang diinginkan tersebut segera terwujud.

Berikut adalah tabel Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bohai Drilling Service Indonesia Tahun 2022.

Jumlah		Kinerja Karyawan							
Tahun	Karyawan	Sangat Baik		Baik		Kurang Baik		Tidak Baik	
		(80-100)		(71-79)		(61-70)		(0-60)	
2018	90	28	31,1%	30	33,3%	27	30%	5	5,6%
2019	80	30	37,6%	35	43,7%	12	15%	3	3,7%
2020	78	33	42,3%	27	34,6%	16	20,5%	2	2,6%
2021	75	33	44%	18	24%	15	20%	9	12%
2022	70	33	47,1%	14	20%	14	20%	9	12,8%
TOTAL		40,42%		31,12%		21,1%		7,34%	

Sumber : PT. Bohai Drilling Service Indonesia 2022.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia, mengalami fluktuasi, terjadinya kenaikan dan penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan setiap tahun. Aspek penilaian kinerja yang dinilai berupa hasil kerja, kedisiplinan, tanggung jawab dan kerjasama. Dimana dapat di lihat hasil persentase kinerja karyawan yang tidak baik berjumlah 7,34%. Penilaian kinerja pada kriteria tidak baik itu mengalami peningkatan ditahun 2021 dan 2022. Peningkatan tersebut jauh lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2018-2020. Namun pada kenyataannya penilaian kinerja karyawan dalam keadaan tidak stabil dan selalu berubah, sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia kurang optimal. Oleh sebab itu, pihak perusahaan harus mampu membuat lingkungan kerja yang nyaman dan perusahaan harus bisa memberi motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

Untuk melaksanakan kegiatan perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus menetapkan kompetensi karyawan, memberikan arahan dan pengembangan agar tercipta budaya kerja yang baik, sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik pula. Disamping itu juga perusahaan harus memberi motivasi kerja yang memadai dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Faktor-faktor kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja menurut **Siagian (2017)**, adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas-tugas yang di



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

bebankan, secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja non fisik tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Apabila lingkungan kerja karyawan tersebut sangat nyaman, maka para karyawan pun akan sangat senang dalam melakukan pekerjaannya. Apabila mereka di lingkungan yang sangat tidak nyaman tentu saja setiap karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan dapat memperoleh kepuasan kerja yang mereka inginkan. Akibatnya bukan hanya dirasakan oleh karyawan, tetapi juga perusahaan tempat karyawan itu bekerja. **Rudi Alisman (2017)** melakukan penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Karena adanya hubungan antar karyawan dan atasan yang harmonis maka

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

mempengaruhi perilaku karyawan yaitu tetap bekerja di perusahaan sehingga berpengaruh pada rendahnya keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Tabel 1.2
Data Keluar Masuknya Karyawan PT. Bohai Drilling Service Indonesia Tahun 2022.

Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Awal Tahun
2018	6	8	90
2019	9	19	80
2020	3	5	78
2021	5	8	75
2022	13	18	70

Sumber : PT. Bohai Drilling Service Indonesia 2022.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat keluar masuknya karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia selama kurun waktu 5 tahun dari mulai tahun 2018-2022 cukup menarik perhatian bagi peneliti terkait dengan lingkungan kerja non fisik. Dalam setiap tahun pasti ada karyawan yang keluar dari perusahaan yang mungkin dipengaruhi beberapa hal, sebagian besar dari mereka mengajukan dan melakukan *resign* dari perusahaan. Jika dilihat dari jumlah karyawan, tingkat keluar masuknya karyawan pada perusahaan tergolong cukup tinggi dengan jumlah karyawan yang tersedia, sehingga PT. Bohai Drilling Service Indonesia harus terus melakukan *recruitment* karyawan baru sehingga mengeluarkan biaya, menguras tenaga serta waktu untuk memberikan pelatihan kepada karyawan baru.

Berdasarkan informasi yang di dapat penulis oleh HRD pada perusahaan menjelaskan secara rinci bahwa alasan karyawan ingin mengundurkan diri disebabkan kurang harmonisnya hubungan seperti kurang menghargai sesama rekan kerja, ketika terjadi masalah banyak karyawan yang menuding kesalahan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

bukan mencari jalan keluar, suasana kerja yang kurang menyenangkan seperti terjadinya konflik sesama rekan kerja dikarenakan salah paham atas penyampaian rekan kerja yang kurang jelas, lalu ketika adanya pergantian shift kerja ada tugas dan tanggung jawab yang belum dikerjakan oleh shift sebelumnya dan sering kali tidak dikomunikasikan ke shift berikutnya yang membuat hubungan kerja antar karyawan kurang harmonis. serta hubungan kerja antar karyawan dengan pengawas lapangan seperti keluhan yang dirasakan karyawan tidak tersampaikan langsung dengan pimpinan.

Selain lingkungan kerja kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bohai Drilling Service Indonesia, yaitu motivasi kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawan baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja dan kebijakan perusahaan. Menurut **Sitorus (2020)** mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Pada variabel motivasi kerja terdapat permasalahan mengenai motivasi yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan HRD pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia dimana terdapat kurangnya motivasi karyawan yang diberikan oleh pengawas lapangan kepada karyawan bagian lapangan. Karyawan cenderung kurang menerima motivasi dari



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pengawas dan karyawan tidak terlalu termotivasi dalam bekerja karena jadwal yang padat dan juga sistem penugasan yang dapat membebani karyawan tersebut. Contohnya saja ketika ada suatu pekerjaan yang harus dilakukan, karyawan yang berada di PT. Bohai Drilling Service Indonesia tidak terlalu sigap dalam melakukan hal tersebut, karyawan banyak yang menunggu suatu perintah untuk memulai melakukan pekerjaannya. Kurangnya motivasi karyawan akan berdampak buruk bagi PT. Bohai Drilling Service Indonesia. Kemudian masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan sehingga terjadi keterlambatan dalam menyampaikan laporan hasil kerja yang telah diselesaikan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan motivasi kerja karyawan di PT. Bohai Drilling Service Indonesia.

Kemudian penulis ingin membuktikan keterkaitan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian **Muhammad Zaki Khaifi (2022)** menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan dan uraian masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bohai Drilling Service Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan adanya uraian pada latar belakang sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bohai Drilling service Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini digunakan untuk menambah dan memperoleh ilmu pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini digunakan untuk bahan masukan untuk memajukan bisnis serta mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi oleh penelitian selanjutnya yang meneliti masalah serupa ataupun yang berkaitan.

1.5 Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan hipotesis-hipotesis dan variabel-variabel penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III : METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan penentuan lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, profil perusahaan, visi misi organisasi, bagian-bagian organisasi dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uraian secara umum tentang hasil penelitian dan pembahasan berupa menganalisa hasil penelitian berdasarkan fakta dan data dengan menggunakan metode yang telah di tentukan.

BAB VI : PENUTUP

Berisikan kesimpulan yang merupakan ringkasan dari hasil penelitian pembahasan dan saran/rekomendasi yang merupakan pernyataan dari peneliti mengenai perbaikan yang perlu dilakukan dimasa yang akan datang terkait dengan permasalahan penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Kasmir (2018)** manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*, **Hasibuan (2018)** menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Mangkunegara (2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sedangkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan tersebut.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan **Sedarmayanti (2017)** bahwa terdapat dua fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia
 - a. Perencanaan
Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.
 - b. Pengorganisasian
Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan, sumber daya manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.
 - c. Pengawasan
Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi atau penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengadaan

Pengadaan sumber daya manusia kegiatan memperoleh sumber daya manusia yang tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia menjadi lingkup pekerjaan atau tanggung jawab divisi sumber daya manusia. Pengadaan sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, penarikan sumber daya manusia, mengadakan seleksi sumber daya manusia, penempatan dan orientasi.

b. Pengembangan sumber daya manusia

Karyawan harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, dimana karyawan manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

c. Pemberian kompensasi atau balas jasa

Fungsi balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian karyawan

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan

perlu memahami perasaan dan sikap karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan terkait masalah sumber daya manusia, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase dan lain-lain.

e. Pemeliharaan karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi fisik karyawannya.

f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi dan hak pensiun.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Hasibuan (2018)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan **Sutrisno (2016)** mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Sedarmayanti (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya **Siagian (2014)** mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja, baik secara fisik dan non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut

Sedarmayanti (2017) :

1. Penerangan dan pencahayaan ditempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran 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 kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrnggangu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna ditempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut **Siagian (2014)** yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Bangunan tempat kerja
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
 - b. Peralatan kerja yang memadai
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan di dalam perusahaan.
 - c. Fasilitas
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu perusahaan adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut **Irham Fahmi (2017)** motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Selanjutnya **Hasibuan (2018)** mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Nawawi (2015) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Kemudian **Komang Ardana (2016)** mengemukakan motivasi ialah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Menurut **Wibowo (2016)** Motivasi kerja yaitu dukungan terhadap serangkaian proses perilaku atau sikap seseorang pada pencapaian tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sedangkan pendapat dari **Suwatno dan Priansa (2014)** motivasi yang terdapat dalam diri seseorang merupakan pendorong yang akan menciptakan perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Dari berbagai pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya, dan biasanya motivasi mengarah ke arah yang positif.

2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut **Hasibuan (2018)** yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas kerja.
2. Mempertahankan kestabilan kerja.
3. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan.
10. Meningkatkan efesiensi pemakaian alat-alat dan bahan baku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Pendapat **Komang Ardana (2016)** Jenis-jenis Motivasi dibagi menjadi 3 di antaranya yaitu :

- a. *Material incentive* : pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
- b. *Semi material incentive*
- c. *Non material insentive* : yang tak dapat dinilai dengan uang seperti: penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang objektif, pekerjaan yang terjamin, keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian informasi tentang perusahaan, fasilitas rekreasi, penjangkauan kesehatan, perumahan dan lain lainnya.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut **Sutrisno (2016)** motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Internal

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang ada di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu termasuk bekerja juga.

2. Faktor eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasaran kerja yang ada disekitaran karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan 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 kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2015)** ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja diantaranya :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan dll.

2. Motivasi Ektrinsik

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antara karyawan, dan lain sebagainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Faktor pemeliharaan yang merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor yang menggerakkan motivasi. motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan-tindakan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan dan cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.

2.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi menurut **Nawawi (2015)** meliputi :

1. Dorongan mencapai sebuah tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan sangat berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri. Sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kemudian **Samsuddin (2018)** menyatakan kinerja ialah tingkat keberhasilan karyawan dalam memenuhi tugas dan

tanggung jawabnya. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi kepada organisasi.

Sinambela (2019) berpendapat bahwa kinerja ialah kehendak seseorang atau kelompok untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Selanjutnya **Busro (2018)** menyatakan kinerja ialah hasil kerja yang dapat diperoleh karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, berusaha mencapai suatu visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan antara lain kemampuan, ketelitian, kemandirian, kemampuan memecahkan masalah dalam jangka waktu yang ditentukan oleh undang-undang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah cara kontribusi baik individu maupun kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan, dan untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan apakah dia dapat bekerja sama sehingga karyawan dapat memperoleh manfaat.

2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut **Kasmir (2018)** yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki

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

kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka 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.

akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun, sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan keinginan menjalankan atau kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut **Robbins (2016)** adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Hasibuan (2018)** penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat menjaga kesehatan karyawan dari gangguan penglihatan, penciuman, pendengaran dan kelelahan. Lingkungan kerja yang sehat dan bersih dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mempertahankan serta meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang baik pula, dimana kelelahan dan kebosanan dalam melakukan pekerjaan akan berkurang atau hilang. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kebosanan kelelahan dan suasana yang kurang menyenangkan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan. Demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja karyawan dan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Hubungan antara lingkungan kerja yang baik dengan tingginya tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.5.2 Hubungan Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Hasibuan (2018)** motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar dapat bekerjasama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi dari seorang pegawai memiliki hubungan yang sangat erat dengan tingkat kinerja, karena dengan adanya motivasi dapat memberikan dorongan pada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.



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

2.6 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja Non Fisik

Islam memberikan pengetahuan kepada kita tentang lingkungan sekitar tempat kita kerja dengan tujuan agar kita bisa menjaga lingkungan sekitar kita. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Hujurat ayat: 10.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ (الحجرات : ١٠)

Artinya : *“Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat”*. (QS Al- Hujurat :10)

Pengaruh lingkungan kerja non fisik islami yang baik dan dengan sikap serta dukungan dari pimpinan tentu akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras. Motivasi dalam Islam dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jumu'ah ayat 10.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (الجمعة : ١٠)

Artinya : “apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak supaya kamu beruntung.”(QS Al-Jumu”ah :10).

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja menurut islam merupakan cara seseorang untuk mengekspresikan diri dan merupakan contoh nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat serta dijadikan sebagai motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur’an surat Al-Ahqaf ayat : 19 yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُؤْفَقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (الأحqاف : ١٩)

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

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwasannya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik 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.

menunjukkan kinerja yang baik pula maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaannya.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi petunjuk dalam penelitian sekarang yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Maisyaro Kholida	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau	2023	Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.
<p>Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari variabel dan objek penelitiannya, penelitian terdahulu (X1) Beban Kerja dan objek penelitian di PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau sedangkan penulis (X1) Lingkungan kerja Non fisik di PT. Bohai Drilling Service Indonesia.</p>				
2.	Alif Budi Permana	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru	2017	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.
<p>Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari variabel dan objek penelitiannya, penelitian terdahulu (X1) Lingkungan Kerja Fisik objek penelitian di PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru sedangkan</p>				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

<p>penulis (X1) Lingkungan kerja dan di perincikan lagi ke arah Lingkungan kerja Non Fisik PT. Bohai Drilling Service Indonesia, kemudian pada populasi dan sampel penelitian terdahulu berbeda dengan penulis dan teknik pengambilan data pada metode penelitian juga berbeda.</p>				
3.	Daniel Surjosusen	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastic	2015	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
<p>Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari objek penelitiannya, penelitian terdahulu objek penelitiannya di UD. Pabrik Ada Plastic sedangkan penulis di PT. Bohai Drilling Service Indonesia, , kemudian pada populasi dan sampel penelitian terdahulu berbeda dengan penulis dan teknik pengambilan data pada metode penelitian juga berbeda.</p>				
4.	Suhartini	Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)	2021	Di dapat Fhitung > F tabel, 33,021 > 3,259, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya secara bersama-sama Work Life Balance(X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Polychem Indonesia Tbk (Divisi Mesin). Hasil penelitian ini sejalan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

				<p>penelitian Ischevell Vialara Saina, Raine Johnly Pio, dan W. Rumawas, Pengaruh Work Life Balancedan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Work Life Balance dan kompensasi secara sama mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 55,2%.</p>
<p>Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari variabel dan objek penelitiannya, penelitian terdahulu (X1) Work Life Balance dan objek penelitian di PT. Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin), sedangkan penulis (X1) Lingkungan kerja Non fisik di PT. Bohai Drilling Service Indonesia, kemudian pada populasi dan sampel penelitian terdahulu berbeda dengan penulis dan teknik pengambilan data pada metode penelitian juga berbeda.</p>				
5.	Kiki Cahaya Setiawan	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	2015	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		<p>ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung (11,257) > t tabel (1,970). Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang</p>
<p>Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari variabel dan objek penelitiannya, penelitian terdahulu (X1) Motivasi Kerja dan objek penelitian di PT. Pusri Palembang sedangkan penulis (X1) Lingkungan kerja Non fisik di PT. Bohai Drilling Service Indonesia, kemudian pada penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel, sedangkan penulis menggunakan 3 variabel, kemudian pada populasi dan sampel penelitian terdahulu berbeda dengan penulis dan teknik pengambilan data pada metode penelitian juga berbeda.</p>		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.	Afiah Mukhtar et al	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar	2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
<p>Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari variabel dan objek penelitiannya, penelitian terdahulu (X1) Motivasi Kerja dan (X2) Kepuasan Kerja dan objek penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, sedangkan penulis (X1) Lingkungan kerja Non fisik dan (X2) Motivasi Kerja pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia, kemudian pada populasi dan sampel penelitian terdahulu berbeda dengan penulis dan teknik pengambilan data pada metode penelitian juga berbeda.</p>				
7.	Andia Salsabilla	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Wijaya Sakti	2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
<p>Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari variabel dan objek penelitiannya, penelitian terdahulu (X1) Kepuasan Kerja, (X2) Disiplin Kerja dan (X3) Motivasi Kerja dan objek penelitian pada PT. Karya Wijaya Sakti, sedangkan penulis (X1) Lingkungan kerja Non fisik dan (X2) Motivasi Kerja pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia, kemudian pada populasi dan sampel penelitian terdahulu berbeda dengan penulis dan teknik pengambilan data pada metode penelitian juga berbeda.</p>				



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

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2019)**. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*independent*), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau pengaruh variabel terikat (*dependent*).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Lingkungan kerja non fisik (X1)
- b. Motivasi kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

2.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti yang diuraikan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah :

- H₁: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia
- H₂: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia.

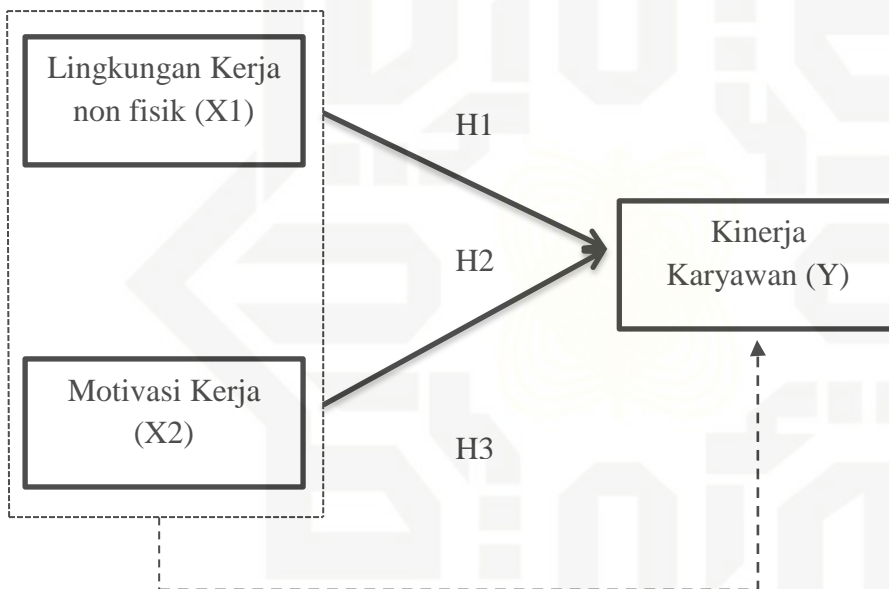
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- H₃: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia.

2.10 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah paduan terkait hubungan antar variabel yang tersusun dari berbagai teori yang sudah dideskripsikan **Sugiyono (2019)**. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian

“Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)”

Sumber : Mangkunegara (2018)

Keterangan :

- > Pengaruh secara Parsial
- - - - -> Pengaruh Secara Simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1 : Lingkungan kerja non fisik

X2 : Motivasi kerja

2. Variabel Dependen

Y : Kinerja karyawan

2.11 Definisi Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel adalah tabel yang menjelaskan tentang pengertian dan indikator variable bebas yaitu Kinerja Karyawan (Y), serta variabel terikat yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2), konsep operasional variabel ialah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja non fisik (X1)	Menurut Siagian (2019) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan dan kerjasama antar karyawan.	Menurut Siagian (2019) lingkungan kerja non-fisik : a. Hubungan rekan kerja setingkat b. Hubungan atasan dengan karyawan c. Kerjasama antar karyawan	Skala Likert
2	Motivasi Kerja (X2)	Menurut Nawawi (2015) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.	Menurut Nawawi (2015) a. Dorongan mencapai sebuah tujuan b. Semangat kerja c. Inisiatif dan kreatifitas d. Rasa tanggung jawab	Skala Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan	Menurut Robbins (2016) a. Kualitas kerja b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Kemandirian	Skala Likert

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Dalam rangka penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di PT. Bohai Drilling Service Indonesia yang terletak di jalan Lintas Duri-Dumai KM. 9 Kulim, Duri, Kabupaten Bengkalis, Riau. Penelitian ini mulai dilakukan pada bulan April 2023 sampai bulan oktober 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Dalam Sugiyono (2019) jenis data ada 2 (dua) yaitu :

- a. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar.
- b. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring.

3.2.2 Sumber Data

- a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer didapatkan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan yang ada pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2019)** adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu dianalisis kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang diteliti. Data ini biasanya diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau hasil ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan Pengaruh Lingkungan Kerja non fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden **Sugiyono (2019)**.

3.3.2 Interview (Wawancara)

Interview adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi melalui tanya jawab. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan baik secara langsung maupun

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

menggunakan telepon kepada karyawan yang ada pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia.

3.3.3 Observasi

Menurut **Sugiyono (2019)**, observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap Karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2019)**. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 70 orang yang terdiri dari karyawan yang bekerja di area lapangan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi **Sugiyono (2019)**.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability* atau sampel jenuh dengan total sampling. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. **Sugiyono (2019)** Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif disebut sebagai analisis statistik karena dalam mengelola dan menggunakan rumus statistika. Untuk melihat apakah terdapat pengaruh terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bohai Drilling Service Indonesia.

3.5.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan – pertanyaan atau pernyataan– pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner.

Kriteria Pengujian Validitas :

- a) H_0 diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- b) H_0 ditolak apabila $r_{statistik} \leq r_{tabel}$.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan maupun pernyataan adalah valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Kriteria Pengujian Reabilitas :

- a) Suatu konstruk/variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$
- b) Suatu konstruk/variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $< 0,70$.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2018)** uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki residu yang terdistribusi normal. Tes normalitas karena itu tidak dilakukan untuk setiap variabel, tetapi untuk nilai residual. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas dengan analisis grafik adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

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

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

3.6.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2018)** pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Untuk mengetahui apakah pada data penelitian mengandung multikolinieritas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai $Tolerance < 0.1$, maka data dapat dikatakan mengandung multikolinieritas.
2. Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0.1$, maka data dapat dikatakan tidak mengandung multikolinieritas.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk dapat menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau tidak **Ghozali (2018)**. Asumsi keragaman error yang sama ini disebut dengan homoskedastisitas, sedangkan heteroskedastisitas yaitu terjadi jika keragaman nilai errornya tidak konstan atau berbeda. Untuk mengetahui apakah pada data mengandung heteroskedastisitas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut :

1. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $<$ taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka data dapat dikatakan mengandung heteroskedastisitas.
2. Apabila dari hasil uji gletser ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual $>$ taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka data yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen **Ghozali (2018)**. Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

X1 : Lingkungan Kerja Non Fisik

X2 : Motivasi Kerja

B1 : Koefisien Regresi untuk Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

B2 : Koefisien Regresi untuk Variabel Motivasi Kerja

ε : Error

3.8 Uji Hipotesis

a. Uji T

Setelah melakukan uji koefisien regresi secara keseluruhan, maka langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien regresi secara individu, dengan menggunakan suatu uji yang dikenal dengan sebutan Uji T. Pada penelitian ini uji T dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Adapun kriteria

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} < \alpha$ maka:
- H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terganggu maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit.

Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1 - \alpha)$ dan derajat kebebasan (degree of freedom) $- n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, atau $\text{sig} < 0,05$ maka terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Jika F hitung $< F$ tabel, atau $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y .

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali (2018)** koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara Uji Koefesien determinasi (R^2) adalah sebuah koefesien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted R^2 suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted R^2 yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted R^2 bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0 (nol).

Menurut **Ghozali (2018)** koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, atau interval antara 0 sampai 1. Nilai R^2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas atau sedikit. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini :

- $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali - $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti - $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti.
- $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat.
- $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali - $R = 1$, Korelasi Sempurna.



BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN TEMPAT PENELITIAN

4.1 Sejarah PT. Bohai Drilling Service Indonesia

Awalnya PT. Tirtajaya Segara (yang mempunyai 3 anak perusahaan yaitu PT. Supasi Widya Engineering, PT. Suryabandar Kencana dan PT. Arga Jasa Indoplas) bergerak dibidang Non migas yaitu pembuatan air minum untuk lapangan pengeboran lepas pantai mendapat tawaran dari PT. Huabei Petroleum Services dari Beijing untuk bersama-sama (*Joint Venture*) menjajaki ikut ambil bagian untuk pekerjaan pemeliharaan sumur (*Workover*) dan pengeboran (*Drilling*) migas di PT. Caltex Pacific Indonesia.

Untuk mengakomodasikan *Joint Venture* tersebut, maka pada bulan Juni 2001 dikembangkan salah satu anak perusahaan yaitu PT. Suryabandar Kencana yang bergerak dibidang kontruksi menjadi PT. Suryabandar Kencana Oil Services dengan Direktur Utamanya adalah Bapak Chandra Eka Jaya, dan memenangkan tender untuk kontrak No. TSC-1102/PS/SBK/02 untuk 3 buah Rig pekerjaan ulang pemboran (*Workover*) selama 5 tahun di PT. Caltex Pacific Indonesia khususnya FMT WW Duri SBU.

Pada bulan Maret 2001 dibuat yard untuk PT. Suryabandar Kencana Oil Services terletak di Kulim KM. 9 Duri. Yang menduduki posisi sebagai Direktur Operasi adalah Bapak Agustinus Perwata, untuk jabatan Menejer operasi adalah Bapak FMB Matulesya, sedangkan area manager adalah Bapak Djoko Witjacksono.

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

2. Dilarang mengummumkan 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.

Pada bulan September 2001 diadakan perekrutan karyawan yang berkantor di Jl. Anggur Hijau Hangtuhah dan sebagian mulai dipekerjakan mulai 20 Oktober 2001. Pada bulan Oktober 2001 didatangkan 3 unit Rig *complete* dari Beijing ke Pelabuhan Dumai yang diberi nama Rig SBK#01, 02 dan 03. Kemudian PT. SBK menginformasikan ke PT. Caltex Pacific Indonesia untuk dilakukan *Preliminary Inspeksi* terhadap Rig SBK#01 pada tanggal 29 November 2001.

Pada tanggal 6 Desember 2001 Rig SBK#01 diberangkatkan ke *Well Service* Minas-PT. CPI untuk diadakan *Load Test*. Pada tanggal 10 Desember 2001 diadakan *Load test* untuk Rig SBK#01 tersebut. Tanggal 13 Januari 2002 diadakan *Final Inspection* dan Rig SBK#01 mulai beroperasi pada tanggal 14 Januari 2002.

Dan pada tanggal 17 Januari 2002 diadakan *Load Test* untuk Rig SBK#02 dan 03 di *Well Service* PT. CPI Minas. Kemudian pada tanggal 27 Februari 2002 diadakan *Final Inspection* untuk Rig SBK#02 dan mulai beroperasi pada tanggal 28 Februari 2002. Sedangkan untuk Rig SBK#03 diadakan *Final Inspection* pada tanggal 13 Maret 2002 dan beroperasi tanggal 14 Maret 2002. Sehingga PT. SBK diberikan kepercayaan oleh PT. CPI untuk memenangkan tender kontrak NO. SP 1102-PS/SBK/00 untuk Rig SBK#01, 02 dan 03 masa operasional selama 5 tahun.

Pada tahun 2007 perusahaan PT. Surya Bandar Kencana berganti nama menjadi PT. Huabei Petroleum Service dan memiliki Rig yang beroperasi di PT. Chevron Pacific Indonesia dengan nama Rig HPS#01, 02, 03, 04, 05, 08 dan 09 yang dipimpin oleh Bapak Ir. Eddy Wirajaya sebagai Direktur dan Bapak Renson Sidauruk sebagai menejer area. Yang mana saat itu sedang menjalankan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

kontrak CW1053714 untuk periode 2 tahun dimulai Juli 2015 s/d Oktober 2017 untuk Rig HPS#04, HPS#08 dan HPS#09 serta mendapat kontrak penambahan waktu 1 tahun hingga 25 Oktober 2017.

Pada tanggal 26 Oktober 2017 PT. Huabei Petroleum Service berubah nama menjadi **PT. Bohai Drilling Service Indonesia** yang merupakan perusahaan bergerak dibidang *drilling* (pengeboran), *workover* (perawatan), *mud logging* (pendeteksi dan evaluasi), *drilling fluid* (cairan pengeboran), *cementing* (memompakan semen khusus), *wireline* (jaringan) dan *downhole services* (pembacaan struktur lapisan permukaan bumi) dengan 5 rig *drilling* (pengeboran) dan 11 rig *workover* (perawatan) yang bekerja memberikan jasa di perusahaan Petro China di daerah Jambi dan Pertamina Hulu Rokan di Provinsi Riau. Untuk kantor pusatnya beralamat di Jl. Pecenongan Raya No. 72, Jakarta Pusat. Sedangkan alamat kantor cabang yang beroperasi di area PT. Pertamina Hulu Rokan adalah Jl. Raya Duri-Dumai KM. 9 Desa Air Kulim Kecamatan Bathin Solapan. Adapun Direktornya adalah Mr. Liu Guoshu dan area Managernya adalah Bapak. Yohanes. Saat ini untuk daerah Riau operasional Rig **BDSI#27** dibawah kontrak novasi yaitu **PT. BDSI**, PT. CPI dan PT. PHR dengan nomor kontrak C1865460 (4710005554) dengan masa kontrak 8 Agustus 2021 s/d 8 Agustus 2022. Adapun Rig **BDSI#28** nomor kontrak C1865458 (4710005555) dengan masa kontrak 8 Agustus 2021 s/d 8 Agustus 2022.

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

4.2 Profil Perusahaan PT. Bohai Drilling Service Indonesia

Nama Perusahaan	: PT. Bohai Drilling service Indonesia
Status Kepemilikan	: Pribadi
Alamat	: Jl. Raya Duri-Dumai KM. 9 Desa Air Kulim Kecamatan Bathin Solapan
Tanggal Pendirian	: 26 Oktober 2017
Jam Kerja	: 07.00-16.00
Aktivitas	: Melayani jasa pengeboran minyak, gas dan work ever
Jenis Produksi	: Jasa
Penjualan	: Jasa pengeboran minyak dan gas

4.3 Visi dan Misi PT. Bohai Drilling Service Indonesia

Adapun visi dan misi dari perusahaan PT. Bohai Drilling Service Indonesia sebagai berikut :

Visi :

Menjadi mitra bisnis terkemuka dengan operasi yang unggul di industri jasa pengeboran minyak dan gas serta manajemen proyek terintegrasi.

Misi :

Kami melakukan sumber daya manusia HSE tingkat tinggi dengan kompetensi tinggi, peralatan lengkap dan handal, sistem manajemen profesional, operasi yang efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.4 Departemen-Departemen PT. Bohai Drilling Service Indonesia

4.4.1 *Humas Resource & Development Departement*

Disebut juga departement personalia yang bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia dan karyawan yang bekerja di *PT .Bohai Drilling Service Indonesia*, yang dikepalai oleh *HRD Supertendent*.

4.4.2 *Maintenance & Service Departement*

Departement ini bertanggung jawab terhadap perbaikan dan pemeliharaan peralatan yang dibutuhkan dalam operasi PT. Bohai Drilling Service Indonesia, yang dikepalai oleh *maintenance & service Superintrndent*.

4.4.3 *Finance Departement*

Adalah bagian yang mengelola dan bertanggung jawab terhadap seluruh keuangan yang ada di PT. Bohai Drilling Service Indonesia, dipimpin oleh *Finance Supertendent*.

4.4.4 *Logistic Departement*

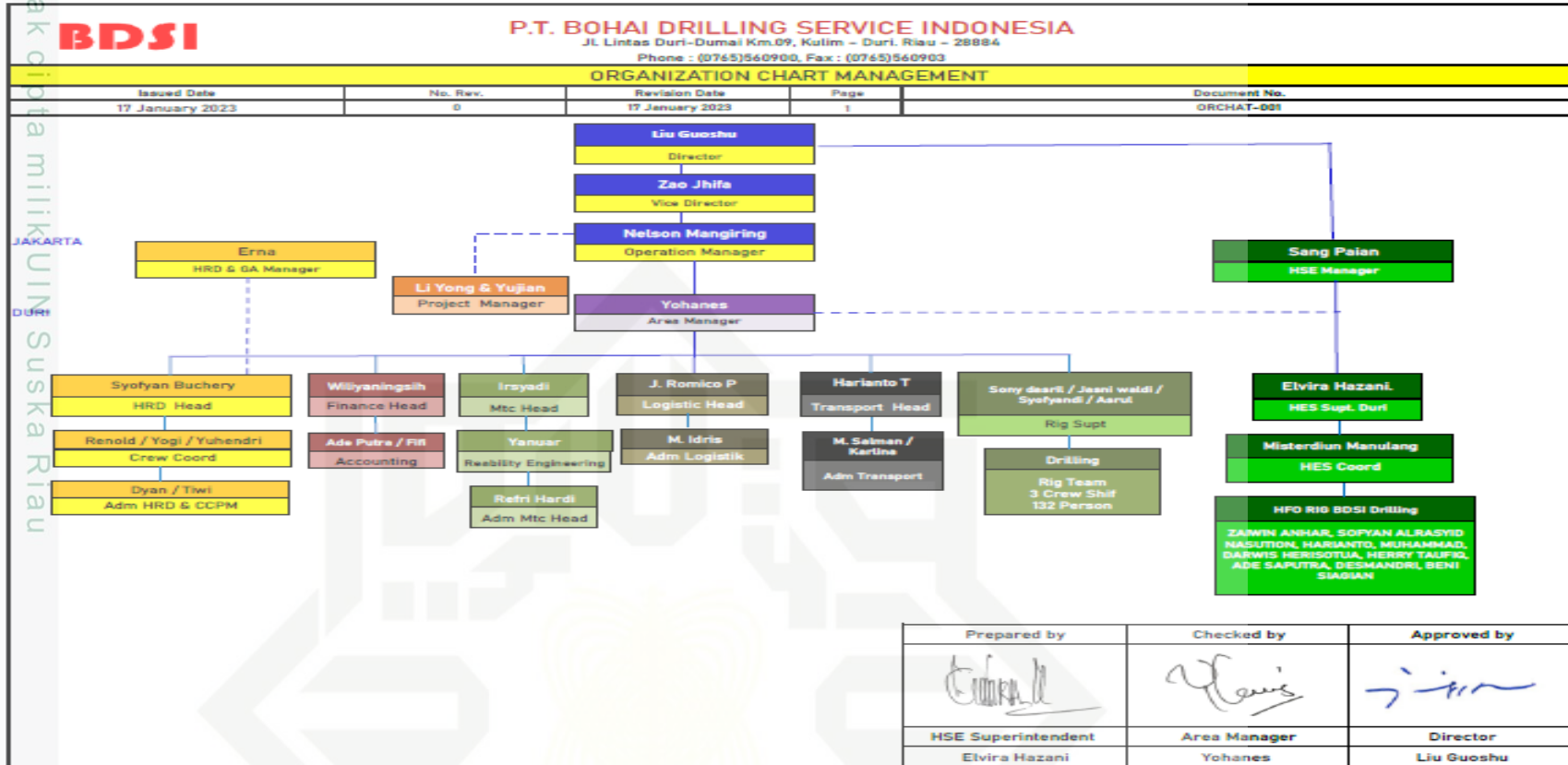
Departement yang menyediakan seluruh barang atau peralatan menunjang operasi di lingkungan PT. Bohai Drilling Service Indonesia yang dikepalai oleh *logistic Supertendent*.

4.4.5 *Health Environment Safety Departement*

Merupakan departement yang bertanggung jawab terhadap keselamatan para karyawan dan sebagai penyedia peralatan penunjang keselamatan PT.Bohai Drilling Service Indonesia, yang dikepalai oleh *HES Supertendent*.

4.5 Struktur Organisasi PT. Bohai Drilling Service Indonesia

Gambar 4.1 Strukur organisasi PT. Bohai Drilling Service Indonesia



Sumber :PT. Bohai Drilling Service Indonesia (2022).

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

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bohai Drilling Service Indonesia, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik yang tidak nyaman bagi karyawan dapat menyebabkan murahnya kinerja karyawan, tanpa lingkungan kerja non fisik yang baik dan nyaman kinerja karyawan akan berdampak bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal, lingkungan kerja non fisik sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu upaya dorongan untuk karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hal tersebut akan berdampak pada keuntungan perusahaan.
3. Lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri ataupun dengan lingkungan perusahaan atau.



6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan dan peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya lingkungan kerja non fisik pada perusahaan PT. Bohai Drilling Service Indonesia lebih diperhatikan lagi terutama dalam hubungan antara atasan dengan bawahan, seperti atasan lebih menghargai karyawan tanpa melihat status karyawan dan atasan mampu menjadi pendengar yang baik bagi karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa jika karyawan memerlukan motivasi yang membangun dari atasan dan karyawan lainnya. Pekerjaan yang tidak mudah memerlukan dorongan berupa motivasi untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ditanggung karyawan.
3. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti penulis.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya.

A B Permana “*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru*”, Thesis. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA). Pekanbaru.

Afiah Mukhtar et al (2020) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Mirai Management, Vol 5 No. 2*.

Ardana, I komang, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu; Yogyakarta.

Bușro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hasibuan Malayu S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh Belas. PT. Bumi Aksara : Jakarta.

Irham, Fahmi, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Kholida, Maisyaroh “*Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar Riau*”, Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA). Pekanbaru.

Kusuma (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya)”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 2 No. 2*.

Mangkunegara Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

Nitisemito, Alex., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.

Prayitno, Suratman. (2023) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri”. *Jurnal Parameter, Vol 7 No. 1*.

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

- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Safitri (2021) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2”. *Jurnal Perkusi, Vol 1 No. 1*.
- Salsabila, Andia (2022) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu Pendidikan Non Formal, Vol 8*.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Sanjaya, Aan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone Samarinda Borneo. *Student Research eISSN: 2721-5727, Vol 1 No 3*.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Setiawan, Kiki (2015) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”, *Jurnal Psikologi Islami, Vol 1 No. 2*.
- Siagian, S.p., 2019. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. *Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suhartini (2021) “Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)”, *Jurnal EcoBus, Vol 3 No. 3*.
- Surjososeno, Daniel (2017) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastic” *Jurnal Agora, Vol 3 No. 2*.
- Sutrisno, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama ed. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.

- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Triharyanto, Rizki. (2021). “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri”. *Jurnal Perkusi*. Vol 1 No. 1.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : _____
- Umur : _____ Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA SMK S1 S2 Lainnya
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Lama Bekerja : <5 Tahun 5-10 Tahun >10 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap butir pernyataan/pertanyaan dan alternatif jawaban dengan baik
2. Isilah semua butir pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Pilihlah alternatif yang sesuai dengan pendapat dan keadaan anda
4. Beri tanda (✓) pada alternatif jawaban yang dipilih
5. Opsional Jawaban Adalah :

- Sangat Setuju (SS) : Nilai Skor 5
- Setuju (S) : Nilai Skor 4
- Netral (N) : Nilai Skor 3
- Tidak Setuju (TS) : Nilai Skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai Skor 1

Pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja					
2	Saya bekerja tanpa adanya saling intrik dengan sesama rekan kerja					
3	Saya menganggap rekan kerja saya sebagai keluarga					
4	Saya mempunyai hubungan yang baik					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	dengan atasan					
5	Saya dan atasan saling menghargai dalam bekerja					
6	Saya melakukan kerjasama yang baik dengan rekan kerja					
7	Saya menjalin kerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien					

Pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal					
2	Saya senang bekerja di perusahaan ini sehingga membuat saya semangat dalam bekerja					
3	Saya konsekuen (bertanggung jawab) dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya mampu memberikan ide, pendapat dan solusi jika ada permasalahan dalam bekerja					
5	Saya dapat melakukan kombinasi yang baru dalam bekerja sesuai SOP perusahaan					
6	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

Pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik					
2	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan sempurna atas kemampuan dan keterampilan yang saya miliki					
3	Saya mampu bekerja dengan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya melakukan pekerjaan selalu					

	memenuhi target yang ditetapkan perusahaan					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan					
6	Saya memaksimalkan penggunaan sumber daya perusahaan guna untuk meningkatkan hasil perusahaan					
7	Saya bekerja menggunakan sumber daya perusahaan secara efektif					
8	Saya dapat menjalankan fungsi kerja saya tanpa bimbingan dari atasan					
9	Saya melakukan pekerjaan tanpa perlu diawasi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 2

Tabel Tabulasi

1. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total
1	5	5	3	5	5	4	5	32
2	4	5	5	4	5	5	4	32
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	5	4	4	4	4	29
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	5	4	4	4	4	29
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	5	4	4	4	5	4	4	30
13	3	4	3	4	3	4	4	25
14	5	3	5	3	4	5	3	28
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	5	5	5	4	5	5	4	32
18	5	4	5	3	5	5	3	30
19	3	3	3	3	2	3	3	20
20	5	5	5	4	3	5	3	30
21	5	5	4	5	4	5	4	32
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	4	5	5	4	5	5	5	33
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	4	5	4	4	4	4	5	30
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	4	4	5	5	4	5	32
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	5	4	5	3	5	5	3	30
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	5	5	5	4	3	5	3	30
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	5	5	4	5	4	5	4	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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	4	3	4	4	26
5	4	5	3	5	5	3	30
4	4	5	5	5	5	5	33
5	4	5	3	5	5	3	30
5	4	5	3	5	5	3	30
5	5	5	5	5	5	5	35
3	3	3	2	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	2	20
2	2	2	2	2	3	2	15
3	3	3	2	3	3	3	20
3	3	3	2	3	3	3	20
4	4	4	4	5	4	5	30
4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	2	3	3	3	20
3	3	3	2	3	3	3	20
2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	2	3	3	2	2	16
2	2	2	2	2	1	1	12
2	2	2	2	2	2	2	14
3	3	3	2	3	3	3	20
2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	1	1	2	2	2	12
3	2	3	2	3	2	3	18
2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	3	2	2	3	2	16
1	1	1	2	2	1	2	10
2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	2	2	2	2	2	14
3	2	3	2	3	2	3	18
2	2	2	2	2	2	2	14



© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 2. Motivasi Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
1	5	4	5	3	5	5	3	30
2	5	4	5	3	5	5	3	30
3	4	5	5	4	5	5	5	33
4	5	4	4	5	5	4	5	32
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	5	4	5	3	5	5	3	30
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	5	4	5	3	5	5	3	30
9	5	4	5	3	5	5	3	30
10	3	4	3	4	3	4	3	24
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	4	4	3	4	4	4	27
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	3	3	3	2	3	3	3	20
17	5	4	5	3	5	5	3	30
18	5	4	4	5	5	4	5	32
19	3	3	2	5	3	4	3	23
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	3	4	4	4	27
22	5	4	5	5	5	5	5	34
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	5	4	4	5	5	4	5	32
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	5	5	5	5	5	5	4	34
27	5	4	5	3	5	5	3	30
28	5	4	5	3	5	5	3	30
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	4	4	3	4	4	3	4	26
32	5	5	5	5	5	5	5	35
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	5	4	4	5	5	4	5	32
35	5	4	5	3	5	5	3	30
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	5	5	4	5	5	5	4	33
38	5	4	5	3	5	5	3	30



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

39	5	4	5	3	5	5	3	30
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	4	5	5	5	5	5	5	34
42	5	4	4	5	5	4	5	32
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	3	2	3	2	3	2	3	18
46	3	3	3	2	3	3	3	20
47	3	3	3	2	3	3	3	20
48	4	5	4	5	4	4	4	30
49	2	2	2	2	2	3	2	15
50	2	2	2	2	2	2	2	14
51	3	3	4	3	3	5	4	25
52	4	3	3	4	3	3	3	23
53	3	3	3	3	3	4	4	23
54	3	3	3	3	3	3	3	21
55	3	3	3	3	3	3	3	21
56	3	2	3	2	3	2	3	18
57	2	2	2	2	2	2	2	14
58	2	2	2	2	2	2	2	14
59	2	2	2	2	2	2	2	14
60	3	3	3	2	3	3	3	20
61	2	2	2	2	2	3	2	15
62	2	2	2	2	2	2	2	14
63	2	2	2	3	3	2	3	16
64	2	2	2	2	2	2	2	14
65	2	2	2	2	2	2	2	14
66	2	2	1	1	2	2	2	12
67	2	2	1	1	2	2	2	12
68	2	2	2	2	2	2	2	14
69	2	2	3	2	2	3	2	16
70	2	2	2	2	2	2	2	14



3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	5	4	5	4	4	5	4
7	4	4	4	4	4	5	5	4	5
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5
9	5	4	5	4	5	5	5	4	5
10	4	5	5	4	4	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	5	4	5	4	5	4	5	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	5	4	5	4	5	4	5	4
17	1	1	2	1	1	1	1	1	1
18	5	5	5	4	4	5	5	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	4	5	5	5	5	5	5
21	3	2	3	2	3	3	2	3	3
22	4	5	4	5	4	5	4	5	4
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	4	5	4	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	5	4	5	4	5	4	5	4
30	4	5	4	5	4	5	4	5	4
31	5	5	5	4	4	5	5	5	4
32	4	5	5	5	4	5	4	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	5	4	5	4	5	4	5	4
35	5	4	4	4	5	4	4	4	4
36	4	5	3	5	4	5	4	5	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	5	4	5	4	5	4	5	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	4	4	4	5	4	5	4
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	4	5	5	5	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
3	3	5	3	3	3	3	3	4	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	1	2	2	1	2	1
2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



Lampiran 3

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

Hasil Olah Data

Tabel Hasil Uji Validitas

1. Tabel uji validitas Kinerja Karyawan (Y)

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
X3.1	31,10	91,917	,959	,987
X3.2	30,87	90,433	,962	,987
X3.3	31,06	93,069	,913	,989
X3.4	30,96	91,375	,921	,988
X3.5	31,13	92,838	,952	,987
X3.6	30,90	89,772	,947	,987
X3.7	31,07	91,517	,963	,987
X3.8	30,86	90,211	,959	,987
X3.9	31,14	92,965	,954	,987

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

2. Tabel uji validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
X1.1	22,43	43,147	,939	,971
X1.2	22,54	43,150	,946	,971
X1.3	22,46	43,295	,909	,973
X1.4	22,73	43,534	,884	,975
X1.5	22,47	43,818	,912	,973
X1.6	22,43	42,857	,938	,971
X1.7	22,66	44,605	,865	,976

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 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.

3. Tabel uji validitas Motivasi Kerja (X2)

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
X2.1	21,86	40,675	,936	,964
X2.2	22,09	41,906	,952	,963
X2.3	21,96	40,766	,910	,966
X2.4	22,23	41,831	,808	,973
X2.5	21,83	40,405	,953	,962
X2.6	21,84	41,671	,897	,966
X2.7	22,14	43,458	,823	,972

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel hasil uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	9	0,989	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	7	0,977	Reliabel
Motivasi Kerja	7	0,971	Reliabel

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,55806691
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,071
	Negative	-,103
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,061 ^c

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

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 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 hasil uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	4,882	2,958		1,651	,104		
Lingkungan	,686	,198	,490	3,471	,001	,280	3,577
Motivasi	,473	,202	,331	2,345	,022	,280	3,577

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel hasil uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,662	2,052		3,247	,002
Lingkungan	,087	,137	,145	,637	,526
Motivasi	-,169	,140	-,275	-1,209	,231

a. Dependent Variable: Abs_RES1

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel hasil uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	1	,791 ^a	,626	,615	6,655

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 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 hasil uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,882	2,958		1,651	,104
	Lingkungan	,686	,198	,490	3,471	,001
	Motivasi	,473	,202	,331	2,345	,022

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel hasil Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,882	2,958		1,651	,104
	Lingkungan	,686	,198	,490	3,471	,001
	Motivasi	,473	,202	,331	2,345	,022

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	4970,374	2	2485,187	56,109	,000 ^b
	Residual	2967,569	67	44,292		
	Total	7937,943	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 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 hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model	Model Summary					Change Statistics		
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,791 ^a	,626	6,655	,626	56,109	2	67	,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik Motivasi Kerja

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,626	,615	6,655

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan

Sumber : Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 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.

BIOGRAFI PENULIS



Zulfadli, lahir di Kota Dumai pada tanggal 11 Juni 2001, penulis merupakan anak kelima dari pasangan Bapak Hotmaruli Lumban Tobing dan Ibu Siti Mahotna Siregar dari enam bersaudara.

Penulis mengawali pendidikan di Taman kanak-kanak Al-Muttahidah yang berada di Kota Dumai. Kemudian penulis melanjutkan ke jenjang pendidikan SDN 008 Bumi Ayu Kota Dumai. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke MTsN Dumai. Kemudian melanjutkan jenjang pendidikan ke MAN 1 Kota Dumai dan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan Manajemen S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, dan akhirnya pada hari Senin 20 November 2023 di Munaqasah dalam sidang Ujian Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dan dinyatakan LULUS dengan judul Skripsi **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOHAI DRILLING SERVICE INDONESIA”** dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).