



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Himpunan Ilmiah UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUMIGITA JAYA *RESOURCES UNIT RATE NORTH (RUR NORTH)*

KOTA DURI



OLEH

NURAINI APRILIA
NIM : 12070122983

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU PEKANBARU

2024



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : NURAINI APRILIA
 NIM : 12070122983
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
 SUMIGITA JAYA *RESOURCES UNIT RATE NORTH*
 (RUR NORTH) KOTA DURI

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

ZULHAIDA, SE., MM
 NIP. 19741204201411 2 001

MENGETAHUI :

DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL



Dr. H. MAHYARNI, S.E., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

ASTUTIMEFLINDA, SE., MM
 NIP. 19720513200701 2 018

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nuraini Aprilia
NIM : 12070122983
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Di PT.Sumigita Jaya *Resources Unit*
Rate North (RUR NORTH) Kota Duri
Tanggal Ujian : 14 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua
Dr. Mahyarni, SE., MM

Sekretaris
Desvi Emty, SE., M.Si

Penguji I
Qomariah Lahamid, SE., M.Si

Penguji II
Ade Ria Nirmala, SE., MM

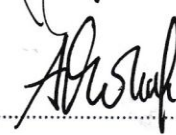


.....

.....

.....

.....





- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : Nuraini Aprilia
 NIM : 12070122983
 Tempat/Tgl. Lahir : Duri, 7 April 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
di PT. Sumgita Jaya Resources unit rate north (RVR NORTH)
Kota Duri

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, 21-06-2024
 Surat pernyataan

 Nuraini Aprilia
 NIM : 12070122983

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUMIGITA JAYA RESOURCES UNIT RATE NORTH (RUR NORTH) KOTA DURI

OLEH :

NURAINI APRILIA

NIM: 12070122983

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumigita Jaya (RUR North) Duri. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 46 responden dengan metode penarikan sampel menggunakan metode sensus sampling. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang di analisis menggunakan program SPSS 26. Analisis data menggunakan regresi linier berganda yang terdiri analisis uji kualitas data, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda, secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,019 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,241 > 2,016$. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,593 > 2,016$.

Secara simultan variabel motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 50,7%, sisanya 49,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber.
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SUMIGITA JAYA RESOURCES NORTH RATE UNIT (NORTH RUR) DURI CITY”

NURAINI APRILIA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian tanpa menyebutkan sumber dari asalnya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutipkan sumber.

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

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

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

This research is quantitative research which aims to find out how motivation and work environment influence employee performance at PT. Sumigita Jaya (RUR North) Duri. The total sample for this research was 46 Respondents with the sampling method using the census sampling method. This research uses primary data obtained through a questionnaire which is analyzed using the SPSS 26 program. Data analysis uses multiple linear regression which consists of data quality test analysis, descriptive statistics, classical assumption tests, and hypothesis testing..

Based on the results of multiple linear regression, the motivation variable partially has a positive effect on employee performance with a significant value of $0.019 < 0.05$ and a t-count value of $2.241 > 2.016$. Work environment variables have a positive effect on employee performance with a significant value of $0.001 < 0.05$ and a t-count value of $3.593 > 2.016$.

Simultaneously, the motivation and work environment variables have a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination value in this study was 50,7%, the remaining 49,3 % was influenced by other variables not used in this study.

Keywords : *Motivation, Work Environment, and Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin dengan mengucap segala puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa pula penulis kirimkan kepada nabi Muhammad Shallallahu'alaihi wasallam yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat muslim di permukaan bumi ini.

Alhamdulillah atas ijin Allah SWT, dan dengan segala rahmat dan karunianya akhirnya saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUMIGITA JAYA RESOURCES UNIT RATE NORTH (RUR NORTH) KOTA DURI**" ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Strata I (S1) pada Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang 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 milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M. Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta stafnya.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II, III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, SE. MM. selaku Sekretaris Jurusan Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Zulhaida, SE, MM, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membantu, meluangkan waktu serta mengarahkan dan membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi terimakasih banyak ibu.
7. Ibu Nurrahmi Hayani, S.E.,M.B.A, selaku pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Seluruh dosen pengajar beserta staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Bapak dan Ibu serta staf karyawan PT.Sumigita Jaya Kota Duri yang banyak membantu dari awal melaksanakan penelitian sampai berakhir dilaksanakan.

10. Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan pada dua orang paling berharga dalam hidup saya. Papa saya Zulfadri dan Mama saya Desi Arlinda terimakasih banyak, hidup menjadi begitu mudah dan lancar ketika kita memiliki orang tua yang lebih memahami kita daripada diri kita sendiri. Terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna.

11. Adik saya Silvia Zulianda, Sania Fazilatunnisa, M.Fahri Alzaki, Fairel Athariz yang memberikan support dan memotivasi penulis terimakasih banyak.

12. Sahabat saya Vykha Nurulloh, Sulasti Gusti Rani dan adik saya Almustika Wati yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini disegala proses saya.

Semoga Allah SWT dengan ridho-Nya membalaskan segala kebaikan dengan pahala yang berlipat ganda untuk mereka. Penulis sadar bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna untuk itu saran dan kritik membangun sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan penelitian ini. Penulis mohon maaf apabila dalam penelitian skripsi ini terdapat kekurangan, mengingat keterbatasan pengetahuan

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 14 Juni 2024

Penulis

NURAINI APRILIA

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2. Kinerja Karyawan	12
2.3. Motivasi	14
2.4. Lingkungan Kerja	19
2.5. Pengaruh Antar Variabel	21
2.6. Pandangan Islam Terhadap Variabel Penelitian	22
2.7. Penelitian Terdahulu	24
2.8. Kerangka Berpikir	30
2.9. Hipotesis	30
2.10. Konsep Operasional Variabel	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	35
3.2. Jenis dan Sumber Data	35
3.3. Teknik Pengumpulan Data	35
3.5. Populasi dan Sampel	36
3.6. Analisis Data	37

Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

1. Dilarang menyalin atau memperbanyak seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

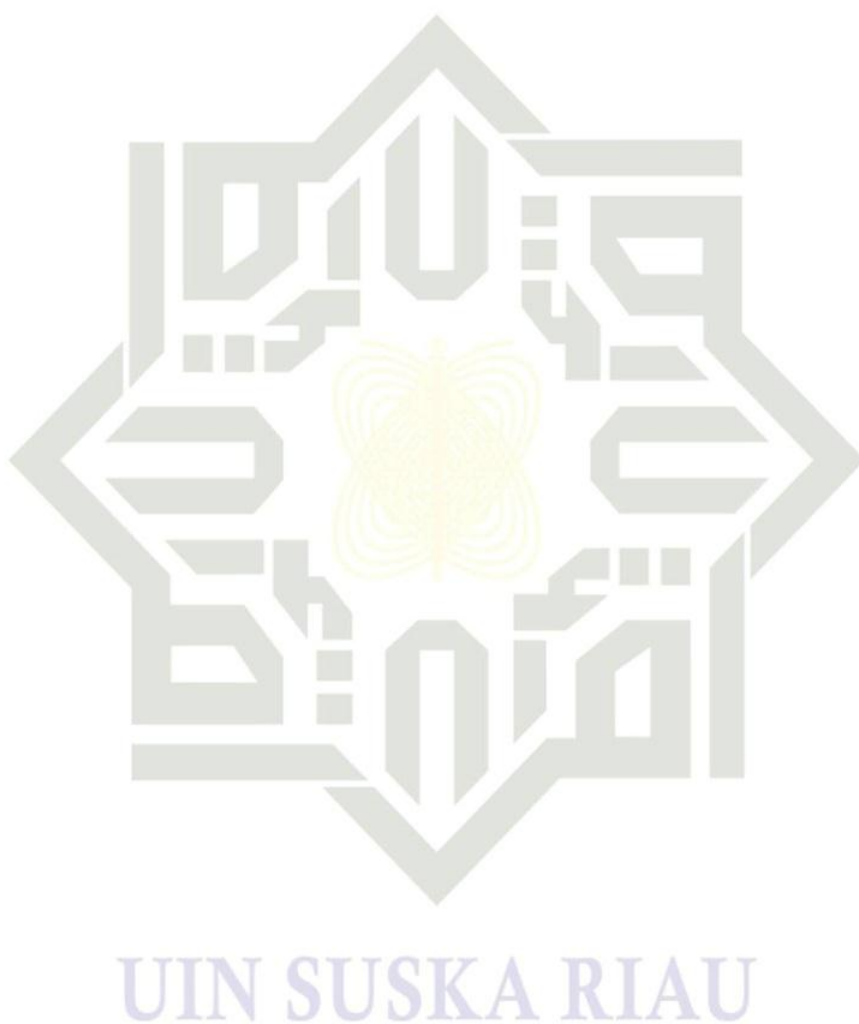
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	43
4.1. Sejarah PT. Sumigita Jaya Kota Duri	43
4.2. Visi Dan Misi PT. Sumigita Jaya Kota Duri	43
4.3 Struktur Organisasi PT. Sumigita Jaya Kota Duri	44
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	50
5.1. Karakteristik Responden	50
5.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	53
5.3. Uji Kualitas Data	61
5.3.1 Uji Validitas Data	61
5.3.2 Uji Realibilitas	62
5.4. Uji Asumsi Klasik	63
5.4.1 Uji Normalitas	63
5.4.2 Uji Multikolineritas	64
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	65
5.5. Uji Hipotesis	66
5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	66
5.5.2 Uji Signifikan Parameter Individual Parsial (Uji Stastik t)	67
5.5.3 Uji Signifikansi Keseluruhan (Uji Statistik F)	68
5.5.4 Uji Koefesien Determinasi (R^2)	70
6. Pembahasan	70
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	74
6.1 Kesimpulan	74
6.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Penilaian Kinerja Karyawan pada PT.Sumigita Jaya	2
Jumlah karyawan PT.Sumigita Jaya (RUR North) Duri 2021-2023:.....	4
Penelitian Terdahulu :	24
Pengertian Konsep Operasional Variabel Penelitian :	33
Kriteria Skor Penelitian :	36
Tingkat Pengembalian Kuesioner :	50
Responden Berdasarkan Umur :	51
Responden Berdsarkan Pendidikan :	51
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin :	52
Responden Berdasarkan Lama Bekerja :	52
Skala Likert :	53
Statistik Deskriptif :	54
Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi (X1)	55
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2):	57
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y):	60
Hasil Uji Validitas :	62
Hasil Uji Reliabilitas :	63
Hasil Uji Normalitas :	64
Hasil Uji Multikoleniaritas :	65
Hasil Uji Heteroskedastisitas :	65
Hasil Uji Regresi Linear Berganda :	66
Hasil Uji Signifikan Parameter Individual Parsial (Uji Stastik t):	68
Hasil Uji Signifikansi Keseluruhan (Uji Statistik F) :	69
Hasil Uji Koefesien Determinasi :	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran :.....	30
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Sumigita Jaya Kota Duri.....	44



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

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam organisasi, baik profit maupun non-profit, yang menentukan perkembangan jangka panjang serta kemampuan bersaing dan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen SDM adalah faktor penentu keberhasilan organisasi, karena manusia merupakan bagian integral dari unsur manajemen, termasuk dalam 6M (*Man; Money, Machine, Material, Market, dan Methods*). Peranannya meliputi perencanaan, pengelolaan, hingga penghentian hubungan kerja, dengan tujuan mengoptimalkan produktivitas seluruh pekerja dan mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi melalui manajemen kualitatif dan kuantitatif SDM (Fikri et al., 2022:2).

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas dan jumlah yang mencerminkan pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tedi Pitri, 2021). Motivasi menjadi pendorong yang memotivasi seseorang untuk memberikan kontribusi maksimal demi mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, penting untuk memberikan motivasi yang efektif agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan dari sebelumnya (Widiana & Krisna Heryanda, 2023). Lingkungan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan karena manusia dirancang untuk berfungsi secara efektif, dan hasil yang optimal dapat dicapai bila mendukung keadaan lingkungan (Oktadilah & Syarifuddin, 2022).

PT Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kotraktor minyak dan gas. Perusahaan ini memiliki karyawan yang berperan penting dalam menjalankan tugas operasional perusahaan sehari-hari untuk mencapai target perusahaan. Didalam perusahaan kinerja karyawan menjadi faktor yang penting dalam kemajuan dan pengembangan perusahaan maka dari itu motivasi dan lingkungan kerja perlu perhatian khusus untuk peningkatan dalam mencapai tujuan kerja yang maksimal.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan pada PT.Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri 2021-2023 :

No	Kriteria	Uraian	Jumlah Karyawan		
			2021	2022	2023
1	Sangat baik	90-100	7	5	4
2	Baik	80-89	31	28	23
3	Cukup	70-79	6	9	13
4	Kurang	60-69	1	2	4
5	Buruk	<59	0	1	2
Jumlah			45	45	46

Sumber : PT. Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri 2023.

Berdasarkan dari sumber data yang diperoleh dari PT.Suimigita Jaya terdapat uraian nilai yang diukur dari rentang 90-100 dengan kategori sangat baik ada 4 karyawan di tahun 2023 , 80-89 baik ada 23 karyawan ditahun 2023, 70-79 ada 13 karyawan dengan kategori cukup dan nilai 60-69 kurang ada 4 karyawan , <59 buruk ada 2 karyawan. Bobot nilai tersebut diperoleh berdasarkan kualitas kerja yaitu keandalan, inisiatif dan kreatifitas, kuantitas dari hasil kerja karyawan dengan target target pekerjaan yang telah ditetapkan tiap divisi. Dari hasil obeservasi kinerja ditemukan sejumlah permasalahan yang menyebabkan kinerja

karyawan PT.Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri menurun diduga berhubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja yang masih sangat perlu diperhatikan.

Dari hasil observasi yang dilakukan penurunan motivasi karyawan PT. Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri yang disebabkan masih kurangnya pengawasan dan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kurang baik nya kerja sama dalam anggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal.

Lingkungan kerja (fisik) yang dimiliki masih kurang efektif dan kurangnya fasilitas seperti ventilasi udara dan penyejuk ruangan (kipas/ac) dan tataan ruangan yang sempit dan belum optimal terlihat dari dokumen yang menumpuk akibat kurangnya tempat penyimpanan dokumen, dari meja kerja antar karyawan yang terlalu berdekatan satu sama lain hingga banyaknya dokumen dan material lain yang diletakkan di atas dan di sekitar meja kerja karyawan yang sering kali menghalangi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, terlihat dari observasi yang dilakukan, keadaan yang seperti itu yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja (non fisik) kurang terjadi karena kurangnya kolaborasi dan kerjasama antar anggota tim, dimana beberapa anggota tim tidak menjalankan tugas sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka, sehingga tanggung jawab tersebut beralih kepada anggota lain, serta rendahnya tingkat inisiatif dari beberapa anggota karyawan dan ketidakmampuan untuk bekerja sama secara efektif yang menyebabkan ketegangan dan menimbulkan hubungan

sesama karyawan yang buruk, terlihat dari observasi langsung terhadap karyawan yang mengeluhkan sebagian anggota karyawan terlihat kurang peduli terhadap pencapaian tujuan bersama.

Tabel 1.2 Jumlah karyawan PT.Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri 2021-2023:

	Divisi	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Human Resources Development (HRD)	3	3	3
2	Operational Control System (OCS)	8	8	8
3	Health Environment Safety (HES)	10	10	9
4	Contruction Equipment Management (CEM)	7	7	8
5	Accounting	2	2	2
6	Transportasi Departemen	4	4	4
7	Fuel	3	3	3
8	Material	3	3	3
9	Security	2	2	3
10	Cleaning Service	3	3	3
	Jumlah	45	45	46

Sumber: PT.Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri 2023

Dari tabel 1.2 dapat dilihat jumlah karyawan di PT.Sumigita Jaya berjumlah 46 karyawan ditahun 2023 yang nantinya digunakan sebagai sampel pada penelitian ini. Jumlah karyawan terbanyak terdapat di (hes), divisi ini beroperasi sebagai satu kesatuan tanpa cela dan bertanggung jawab atas tugas-tugas kepemimpinan dan manajemen proyek seperti memulai, mengorganisir, melaksanakan,



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

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

mengawasi, dan mengelola proyek sesuai dengan kebijakan. Terbanyak kedua ada operator dan ocs, cem bertugas di pengoperasian harian peralatan konstruksi yang bekerja langsung di bawah pengawas area, sedangkan ocs bertugas memantau lokasi kru dan equipment serta semua kendaraan kecil dan besar dengan gps secara realtime. Selanjutnya ada transportasi departemen bertugas sebagai mengangkut atau memindahkan barang / penumpang dari satu lokasi ke lokasi lain. Hrd bertugas sebagai manajemen manpower karyawan dan hubungan masyarakat. Material bertugas menerima dan memenuhi kebutuhan project lain. Accounting bertugas mengatur keuangan kantor. Cleaning service bertugas sebagai kebersihan lingkungan kerja, Security bertugas sebagai menjaga keamanan lingkungan kerja. Fuel bertugas memanajemen kebutuhan penggunaan bahan bakar.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu adanya dua gap riset variabel yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Khotimah et al., (2022) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Hidayat (2021) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang di teliti oleh Hadiwijaya & Ahmad (2023) bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, demikian juga secara simultan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan berbeda dengan hasil

penelitian dari Nabawi (2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Oleh karena itu, penulis berkeinginan untuk menggunakan judul ini dalam penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumigita Jaya Resources Unit Rate North (RUR NORTH) Kota Duri ”**

2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengembangkan permasalahan tersebut dengan cara sebagai berikut::

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri?
3. Apakah Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri?

2.3. Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian ini sehubungan pada permasalahan yang diangkat di atas:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk membantu penulis menambah keluasan dan kedalaman pemahamannya mengenai manajemen, khususnya yang berkaitan dengan topik kinerja pegawai, lingkungan kerja, dan motivasi.

2. Bagi Universitas

Hal ini dimaksudkan agar temuan penelitian ini dapat membantu pihak lain yang ingin menyelidiki isu-isu terkait di masa depan dan menjadi acuan bagi pembaca yang berencana melakukan penelitian terkait sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat menghasilkan data berharga yang dapat dimanfaatkan oleh dunia usaha untuk menilai signifikansi hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pembahasan tidak menyimpang dari pokok perumusan masalah yang ada serta dapat lebih terfokus dan terarah, maka penulis membahas permasalahan hanya pada Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri.

© 2015 Universitas Mitra Indonesia
Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB I

LIBRARY

LIB AB III :

BAB IV:

BAB V

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

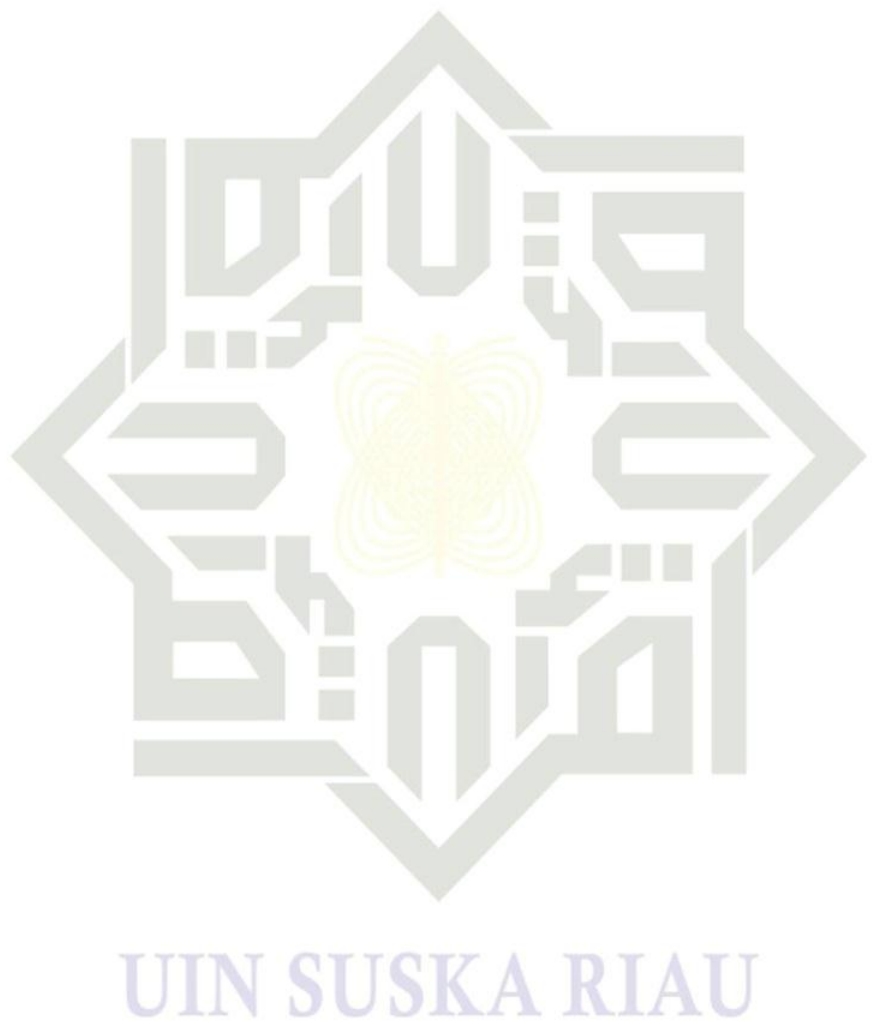
Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian akhir dari skripsi ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat membantu perusahaan.



BAB VI :

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah serangkaian tindakan yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk menarik, membina, menginspirasi, mempertahankan staf yang berkinerja tinggi (Sunyoto, 2020:1). Pendekatan manajemen manusia yang berpusat nilai-nilai manusia dalam kaitannya organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Sunyoto (2020:4) menyatakan bahwa landasan metode manajemen manusia terdiri dari empat gagasan mendasar, yaitu sebagai berikut:

1. Manusia adalah sumber daya manusia yang paling berharga, namun pengelolaan efektif penting bagi keberhasilannya.
2. Kemungkinan keberhasilan tersebut meningkat jika kebijakan sumber daya manusia organisasi dikoordinasikan dan membantu pencapaian perencanaan strategis dan tujuan perusahaan.
3. Budaya dan nilai-nilai perusahaan, lingkungan dalam perusahaan, dan gaya manajerial yang berasal dari budaya ini semuanya akan berdampak signifikan pada hasil terbaik.
4. Manajemen manusia dikaitkan dengan integrasi; ini melibatkan keterlibatan setiap anggota organisasi dan membina kerja tim untuk mencapai tujuan bersama.

Merencanakan, mengkoordinasikan, memimpin, proses manajemen melibatkan pengawasan terhadap operasi organisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia bagi bisnis (Sunyoto, 2020:3).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (Nurmansyah (2018:9), menyatakan peran sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan, meliputi pemilihan inisiatif personal yang akan mendukung tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian, sebagai cara untuk mencapai tujuan. Membuat kerangka kerja dengan beberapa keterkaitan antara peran atau tugas, karyawan, dan elemen fisik merupakan proses pengorganisasian suatu organisasi.
3. Pengarahan, tujuan dari fungsi ini adalah untuk meningkatkan kerjasama tim antar peserta. Peran ini juga dikenal sebagai memerintah, memotivasi, mengarahkan, atau melaksanakan.
4. Pengendalian adalah peran manajemen yang melibatkan perencanaan tindakan untuk memastikan bahwa tindakan tersebut selaras dengan rencana tenaga kerja yang telah dikembangkan sebelumnya melalui pemeriksaan terhadap tujuan inti organisasi.
5. Pengembangan. Perekrutan karyawan dalam jumlah dan jenis yang tepat merupakan kegiatan operasional pertama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Peran ini melibatkan penentuan berapa banyak sumber daya manusia yang dibutuhkan dan cara terbaik untuk menemukan, memilih, dan membuat mereka menarik.

6. Kemajuan. Personil yang diperoleh harus dikembangkan lebih lanjut melalui inisiatif dalam pelatihan dan pengembangan.
7. Kompensasi. Peran ini dirancang untuk memberikan pekerja remunerasi yang sesuai dan memadai berdasarkan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
8. Koordinasi. Untuk mencapai integrasi tersebut, kepentingan pribadi harus seimbang dengan kepentingan perusahaan.
9. Pemeliharaan. Peran ini melestarikan dan meningkatkan keadaan saat ini.
10. Pemutusan Hubungan Kerja. Tujuan dari peran ini adalah untuk mengembalikan karyawan tersebut ke masyarakat dan mengakhiri kontrak kerja dengan perusahaan. Organisasi mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan prosedur pemberhentian sesuai dengan protokol yang ditetapkan dan menjamin kesehatan dan kesejahteraan anggota organisasi yang dipulangkan.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja seorang pegawai dapat diartikan sebagai kemampuannya dalam memenuhi tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, dengan tetap mematuhi wewenang dan tanggung jawab. Istilah “kinerja” berasal dari ungkapan “kinerja aktual” dan “kinerja kerja”, yang berkaitan dengan pencapaian atau keberhasilan kerja nyata seseorang (Nurmansyah, 2018:9). Sebagaimana didefinisikan oleh Sinambela (2016:480) kinerja mengacu pada sejauh mana karyawan melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai dengan kriteria yang telah

ditetapkan sebelumnya. Menurut Nurjaya (2021), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kegiatan yang dilakukan oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, selaras dengan peran dan tanggung jawab mereka yang berbeda dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, , bermoral, dan sesuai hukum. Efikasi seorang pegawai ditentukan oleh sejauh mana pekerjaannya memenuhi persyaratan jabatannya. Intinya, kinerja mengacu pada puncak kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu perusahaan, dengan mematuhi arahan dan tanggung jawab tertentu dengan tujuan mencapai misi, visi, tujuan, dan sasaran bisnis.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Nurmansyah (2018:100), mengidentifikasi lima variabel yang mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan diterima
4. Adanya pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungannya dengan organisasi.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Asnawi (2019:14) menyatakan bahwa indikator kinerja terdiri dari:

1. Kuantitas Pekerjaan, Ini menunjukkan berapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan suatu tim atau individu secara total sesuai kebutuhan pekerjaan tersebut.

2. Kualitas kerja. Untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dihasilkan memenuhi spesifikasi tugas yang diberikan, seluruh anggota perusahaan harus mematuhi serangkaian standar.
3. Ketepatan Waktu, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu karena memiliki ketergantungan terhadap tugas lainnya.
4. Kehadiran, suatu pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan
5. Kemampuan kerja sama, diperlukan ketika melakukan jenis tugas tertentu yang mungkin memerlukan partisipasi dari dua orang atau lebih.
Kemampuan karyawan untuk bekerja dalam tim dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik fungsi mereka.

3. Motivasi

3.1 Pengertian Motivasi

“Movere”, sebuah kata Latin yang berarti “dorongan atau kekuatan pendorong”, adalah sumber dari istilah “motivasi.” Menurut Sunyoto (2020:191) motivasi adalah pasokan energi yang menghasilkan semangat terhadap tugas individu, memungkinkan mereka berkolaborasi, beroperasi secara efisien, dan seiring dengan setiap upaya yang mereka lakukan untuk merasa puas. Motivasi positif dan negatif merupakan dua klasifikasi motivasi yang berbeda, sebagaimana didefinisikan oleh Nurmansyah (2018:111):

- a. Motivasi positif. Pemimpin dapat menginspirasi stafnya secara positif dengan memberi penghargaan kepada pekerja yang melampaui harapan. Karena individu pada umumnya ingin mendapatkan hal-hal yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

menyenangkan, maka motivasi yang positif akan meningkatkan semangat kerja bawahan.

b. Motivasi negatif. Manajer yang menggunakan standar ketat untuk mengancam hukuman pada bawahannya terlibat dalam motivasi negatif. Karena mereka takut akan hukuman, karyawan dengan insentif negatif ini akan lebih optimis dalam waktu dekat, namun mungkin ada kelemahan di kemudian hari.

3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Nurmansyah (2018:128) menyatakan motivasi dipengaruhi oleh dua unsur secara spesifik:

1. Faktor Internal antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan prasyarat bagi kehidupan di Bumi.

Keinginan untuk hidup terbuat dari:

- a) Persyaratan remunerasi yang adil;
- b) Perlunya tenaga kerja jangka panjang meskipun upahnya rendah;
- c) Persyaratan akan lingkungan kerja nyaman dan aman.

Keinginan untuk dapat memiliki.

Motivasi bekerja dirangsang oleh keinginannya untuk memiliki sesuatu. Manusia sering kali menjumpai sesuatu pada kehidupan sehari-hari, dan keinginan besar untuk memilikinya sehingga memotivasi mereka untuk berusaha.



c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seorang ingin dihormati serta diakui oleh orang lain, itulah sebabnya mereka ingin bekerja. Masyarakat rela mengeluarkan uang dan berusaha keras mendapatkannya demi naik status sosial.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Ada imbalan atas pencapaian, yang memenuhi kebutuhan akan pengakuan, meliputi:

- a. Terdapat penghargaan terhadap prestasi
- b. Hubungan di tempat kerja bersifat kohesif dan bersahabat.
- c. Kepemimpinan yang masuk akal dan adil.
- d. Masyarakat menghormati organisasi tempat Anda bekerja.

2. Faktor Eksternal antara lain:

a. Kondisi lingkungan kerja.

Bangunan dan infrastruktur mengelilingi karyawan dan mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi cara kerja dilakukan menentukan lingkungan kerja. Ruang kerja ini meliputi ruang meja, peralatan dan perlengkapan kerja, penerangan, ketenangan, dan hubungan kerja yang positif antar rekan kerja. Sudah jelas bahwa karyawan akan bekerja sebaik mungkin di lingkungan yang bersih, cukup penerangan, dan bebas kebisingan.

Kompensasi yang memadai.

Karyawan sebagian besar bergantung pada kompensasi untuk menghidupi keluarga dan diri mereka sendiri. Kompensasi yang adil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

adalah strategi insentif terbaik yang digunakan oleh bisnis untuk memotivasi staf agar bekerja dengan baik.

Supervisi yang baik.

Tujuan pengawasan di tempat kerja adalah memberikan petunjuk dan mengarahkan kerja pekerja agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan benar dan tanpa kesalahan. Akibatnya, peran pengawasan cukup dekat dengan tenaga kerja dan terus berinteraksi dengan mereka saat mereka menjalankan bisnis sehari-hari. Jika pekerja diawasi secara ketat dalam semua aspek pekerjaannya, akan tercipta lingkungan kerja yang hidup dan penuh gairah.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Jaminan karir dalam posisi tersebut, maka setiap orang ingin bekerja sangat keras dan mengorbankan diri mereka sendiri untuk organisasi. Seseorang bekerja berniat untuk bekerja hingga tua dan secara eksklusif untuk satu perusahaan, tidak pernah berpindah-pindah tempat kerja. Hal ini akan menjadi kenyataan jika organisasi mampu menawarkan janji-janji karir di masa depan, termasuk kenaikan pangkat, promosi, dan “jaminan untuk mengembangkan potensi mereka.” Di sisi lain, jika informasi dirahasiakan dan keamanan karir tidak jelas, karyawan akan keluar dari organisasi.

e. Status dan tanggung jawab.

Impian setiap karyawan di tempat kerja adalah memiliki status atau peran tertentu. Selain harapan kompensasi, mereka terkadang juga



berharap diberi kesempatan untuk bekerja di sebuah perusahaan sebagai karyawan. Mereka percaya bahwa dengan memegang sebuah jabatan, mereka dipercaya dengan tanggung jawab untuk menjalankan tugas..

f. Peraturan fleksibel

Bisnis besar sering kali telah menetapkan proses dan prosedur pada pekerjaan yang harus dipatuhi dan dipahami oleh semua pekerja.

3.3 Indikator Motivasi

Berikut indikator motivasi kerja menurut Indah et al.,(2023)

1. Kebutuhan Fisik

Persyaratan pendukung yang dapat diakses di tempat bekerja, seperti fasilitas yang memudahkan penyelesaian pekerjaan di kantor.

2. Kebutuhan rasa aman

Rasa aman secara fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dari kekuatan berbahaya, dan kemandirian adalah bagian dari keinginan akan rasa aman.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan dipenuhi didasarkan pada kepentingan bersama dalam bermasyarakat; hubungan positif antar individu adalah cara untuk memenuhinya.

4. Kebutuhan akan Penghargaan.

Keinginan untuk diakui atas prestasinya dan pengakuan atas faktor kemampuannya.

5. Kebutuhan mencapai tujuan.

Kebutuhan akan dukungan untuk mencapai suatu tujuan, seperti motivasi dari pimpinan.

Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang berpotensi mempengaruhi kinerja pekerjaan seorang karyawan. Kinerja dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang positif, dan sebaliknya. Tempat kerja yang ideal adalah tempat di mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan efisien, sehat, aman, dan menyenangkan. Memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan yang cerdas dan bermotivasi tinggi adalah salah satu strategi untuk menarik dan mempertahankan mereka. Hal ini dapat dicapai antara lain dengan menciptakan lingkungan kerja yang bahagia (Nurmansyah, 2018:203). Menurut Sedarmayanti (2018:26) mencirikan lingkungan kerja sebagai alat dan perlengkapan di mana seseorang bekerja, dan protokol yang dipatuhi, dan pengaturan yang dilakukan baik untuk pekerjaan individu maupun kelompok.

2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018:19) mengemukakan bahwa dalam arti luas, lingkungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu:

1. Keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh pada pekerja secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja terdekat terdiri dari meja, kursi, komputer, dan benda lain yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

bersentuhan langsung dengan karyawan; di sisi lain, lingkungan kerja tidak langsung terdiri dari elemen-elemen seperti pencahayaan, aliran udara, bau yang tidak sedap, dan pemilihan warna dinding..

2. Lingkungan kerja non fisik, meliputi seluruh aspek hubungan yang terjadi di tempat kerja, seperti interaksi ramah tamah antara atasan dan bawahan, serta komunikasi antar rekan kerja.

4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:28) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja secara fisik dan non fisik antara lain :

1. Penerangan/cahaya
2. Temperatur/suhu udarai
3. Kelembapan
4. Sirkulasi udara
5. Kebisingan
6. Bau tidak sedap
7. Tata warna
8. Dekorasi
9. Musik
10. Keamanan.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Budiasa (2021:43) antara lain sebagai berikut:

1. Suasana kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Suatu kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

5. Pengaruh Antar Variabel

5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan kinerja memiliki keterkaitan yang sangat signifikan, tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan, dengan cara menggerakkan mereka agar mencapai tujuan sesuai dengan motifnya, meningkatkan semangat kerja disiplin, prestasi, tanggung jawab, produktivitas, dan efisiensi (Sembiring, 2020).

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sembiring (2020) lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung, sementara lingkungan kerja non-fisik meliputi semua aspek yang terkait dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan.

2.5.3 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seorang karyawan untuk bersedia dan dengan sukarela mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merujuk pada hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya (Sembiring, 2020).

Dari pandangan diatas peneliti menyimpulkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.6. Pandangan Islam Terhadap Variabel Peneletian

2.6.1 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Kinerja menurut Hidayah et al. (2021) mengacu pada tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur dan diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Alasannya, evaluasi diri diperlukan dari kita sebagai pekerja dan hamba karena Allah memerintahkannya (QS At-taubah: 105) :

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



كُنْتُمْ بِمَا فَعَلْتُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عِلْمٍ إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسِيرَى اعْمَلُوا قُلْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

2.6.2 Motivasi Dalam Pandangan Islam

Menurut (Hidayah et al., 2021) islam tidak menghargai gaya hidup hedonistik, gengsi, atau keinginan akan uang di atas segalanya sebagai alasan untuk bekerja. Akibatnya, kerja Islam didorong oleh kebutuhan untuk beribadah kepada Allah SWT bentuk ibadah wajib dan kebutuhan untuk mencari nafkah. Motivasi kerja Islami merupakan dedikasi terhadap pekerjaan yang bersumber dari kerohanian seseorang.

Dalam pandangan islam motivasi QS. Al Baqarah 148 :

لِكُلِّ وُجْهَةٍ هُوَ مَوْلَاهُ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ١٤٨

Artinya : Bagi setiap umat ada kiblat yang dia menghadap ke arahnya.

Maka berlomba-lombalah kamu dalam berbagai kebajikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sesungguhnya Allah Mahakuasa atas segala sesuatu.

2.6.3 Lingkungan Kerja Dalam Pandangan Islam

Menurut Cahyadi (2019) islam memandang tempat bekerja sebagai komunitas individu yang, dengan menjunjung tinggi cita-cita hukum Islam dan

melestarikan lingkungan, saling mendukung sesuai dengan tugas mereka yang berbeda.

Al-Qashash Ayat 77 :

﴿ هَٰ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ۝٧٧﴾

Artinya : Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

2.7. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini digunakan teori pada penelitian sebelumnya, yang sering disebut sebagai solusi sementara. Tabel berikut membandingkan hasil penelitian sebelumnya untuk menyoroti persamaan dan perbedaannya.

Tabel 2-1 Penelitian Terdahulu :

No	Nama Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Variabel penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Oktadilah & Syarifuddin (2022) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada	Variabel Independen(X)= Motivasi kerja X1 Lingkungan kerja X2 Variabel	1. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT. CV Indah baru group genteng sedangkan	Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

No	Nama Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Variabel penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	CV Indah baru group genteng	dependen Y = Kinerja karyawan	penulis mengadakan penelitian pada PT.CV Indah 2. Jumlah sampel berbeda	
2	(Purwanti & Mardiana, 2019). Penaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia Study Kasus Departemen Component F1)	Variabel Independen(X)= Gaya kepemimpinan X1 Motivasi kerja X2 Variabel dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Penulis tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan 2. Jumlah sampel berbeda 3. Objek penelitian berbeda	Dampak bersamaan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan secara statistik. Berdasarkan temuan analisis regresi berganda, kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan.
3	Nuraldy (2020) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap	Variabel Independen(X)= Motivasi kerja X1	1. Objek penelitian berbeda 2. Jumlah sampel	Baik motivasi maupun lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Nama Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Variabel penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta	Lingkungan erja X2 Variabel dependen Y = Kinerja Karyawan	berbeda	karyawan secara bersamaan.
Khotimah et al., (2022). Pengaruh transformasi budaya kerja perusahaan Dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN(persero) up3 parepare	Variabel Independen (X)= Transformasi budaya kerja X1 Motivasi kerja X2 Variabel dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Penulis tidak meneliti tentang variabel Transformasi budaya kerja 2. Objek penelitian bebeda 3. Jumlah sampel berbeda	Transformasi Budaya Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai hubungan positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan (Y), sesuai dengan temuan penelitian ini.
Rendra (2022) Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV	Variabel Independen(X)= Lingkungan Kerja X1 Variabel dependen Y = Kinerja	1. Objek peneletian yang berbeda 2. Jumlah sampel yang berbeda	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh lingkungan kerja.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	Nama Peneliti	Variabel penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
6	© Hak cipta dilindungi undang-undang Hadiwijaya & Ahmad (2023) Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Global internasional industries Tangerang	Karyawan Variabel Independen(X)= Motivasi kerja X1 Lingkungan kerja X2 Variabel dependen Y = Kinerja karyawan	3. Objek penelitian yang berbeda 4. Jumlah sampel yang berbeda	Lingkungan kerja yang positif dan motivasi kerja yang dianut secara universal oleh seluruh karyawan akan memberikan kontribusi terhadap tingginya kinerja karyawan. Oleh karena itu, terbukti pula bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, mengingat pentingnya tempat kerja bagi kehidupan kerja.
7	Nabawi (2019) Pengaruh lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Independen(X)= Lingkungan kerja X1 Kepuasan kerja X2 Beban kerja X3	1. Penulis tidak menggunakan variabel kepuasan kerja dan Beban kerja 2. Objek	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang tidak



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

Nama Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Variabel penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
Dinas perkerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten Aceh Tamiang .	Variabel dependen Y = Kinerja karyawan	penelitian berbeda 3. Jumlah sampel yang berbeda 4. Adanya penambahan variabel	dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun beban kerja. Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
Abdullah & Winarno (2022) Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (persero), tbk cabang rengat	Variabel Independen(X)= Motivasi kerja X1 Disiplin kerja X2 Variabel dependen Y = Kinerja karyawan	1. Penulis tidak meneliti tentang variabel Disiplin kerja 2. Objek penelitian berbeda 3. Jumlah sampel yang	Temuan penelitian yang meneliti hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat mempunyai dampak ganda dan 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.

Nama Peneliti Tahun dan Judul Penelitian	Variabel penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
Tedi Pitri (2021) Pengaruh Motivasi kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Great afarel Sukabumi (studi pada divisi Production Planning Inventory control)	Variabel Independen(X)= Motivasi kerja X1 Stress kerja X2 Variabel dependen Y = Kinerja karyawan	berbeda 1. Penulis tidak melakukan penelitian menggunakan variabel stress kerja 2. Objek penelitian berbeda 3. Jumlah sampel yang berbeda	Motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Divisi PPIC PT. Aparatur Besar Sukabumi, demikian temuan penelitian ini.
Wicaksono, Bambang (2020) Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Ultra Sakti	Variabel Independen(X)= Kompensasi X1 Motivasi X2 Lingkungan kerja X3 Variabel dependen Y = Kinerja karyawan	1. Penulis tidak meneliti tentang variabel kompensasi 2. Objek penelitian berbeda 3. Jumlah sampel yang berbeda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan, dan semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hanya secara parsial.

Sumber: Dari Berbagai Sumber (2024)

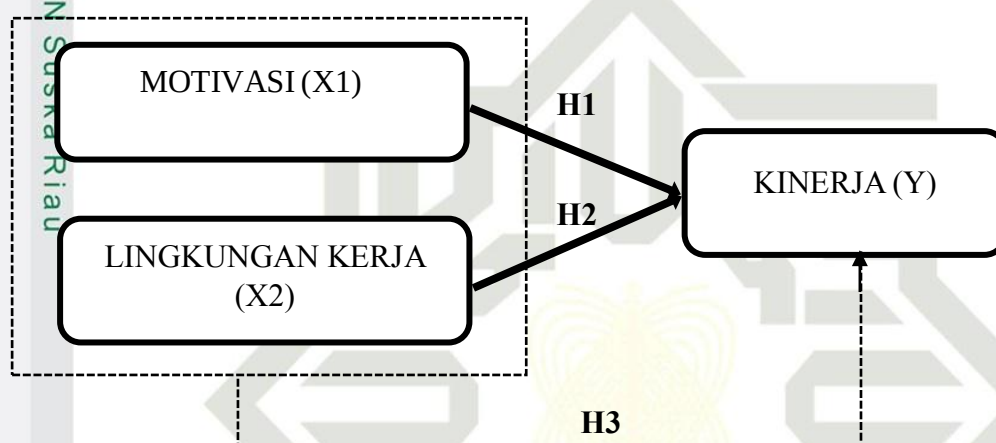
Halaman 30
 © Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
 Disalin dari: Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terdapat perbedaan teoritis penulis dengan penelitian terdahulu dalam hal objek, lokasi, metode dan sampel penilaian.

2.8 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang menjadi landasan pada penelitian ini adalah:

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir :



Sumber : Peneliti (2024)

Keterangan :

→ = Pengaruh secara parsial
 - - - = Pengaruh secara simultan.

2.9. Hipotesis

Seperti yang dikatakan Sugiyono (2020:99) “Apabila rumusan penelitian dinyatakan dalam kalimat pertanyaan, maka hipotesis berfungsi sebagai perbaikan sementara untuk masalah yang disebutkan. Hal ini disebabkan jawaban hanya berdasarkan hipotesis terkait serta tidak menyertakan fakta sebenarnya yang dikumpulkan melalui data. Adapaun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia (Nurjaya, 2021). Motivasi diperlukan oleh karyawan agar tergerak untuk melakukan suatu aktivitas kerja. Pemberian motivasi oleh pimpinan dan perusahaan adalah sangat penting, karena motivasi sangat berperan dalam membangun semangat kerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan Tedi Pitri (2021) menunjukkan hasil bahwa secara parsial motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Great Afarel Sukabumi. Selanjutnya penelitian Khotimah et al., (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1 = Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumigita Jaya Kota (RUR NORTH) Kota Duri.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, sebaliknya



lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan Hadiwijaya & Ahmad (2023). Dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan Rendra (2020) menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Pabrik Gula Camming. Selanjutnya penelitian Wicaksono, Bambang, (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri, maka hipotesis penelitian ini adalah

Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H2 = Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri.

c. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Tidak sesuainya lingkungan kerja untuk pegawai dan kurangnya motivasi kerja pada pegawai akan menimbulkan dampak yang tidak baik jika tidak secara cepat diatasi atau diselesaikan Widianana & Krisna Heryanda (2023). Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh yang simultan pada kinerja. Dari penelitian yang

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

telah dilakukan oleh Oktadilah & Syarifuddin (2022) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan pada CV. Indah Baru Cabang Genteng. Selanjutnya penelitian Nuraldy, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H3 = Diduga Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri

10. Konsep Operasional Variabel

Kerangka berpikir tersebut memungkinkan penyajian konsep operasional variabel, yaitu:

Tabel 3. 1 Konsep Operasional Variabel Penelitian :

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja mengacu pada sejauh mana karyawan melaksanakan tanggung mereka sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sinambela (2016:480)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama (Asnawi, 2019:14)	Likert
Motivasi (X1)	Motivasi adalah pasokan	1. Kebutuhan fisik	Likert



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

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
© Hak cipta milik UIN Suska Riau Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	energi yang menghasilkan semangat terhadap tugas individu, memungkinkan mereka berkolaborasi, beroperasi secara efisien, dan seiring dengan setiap upaya yang mereka lakukan untuk merasa puas. Sunyoto (2020:191)	2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan. (Indah et al., 2023)	
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat dan perlengkapan yang digunakan, lingkungan di mana seseorang bekerja, dan protokol yang dipatuhi, dan pengaturan yang dilakukan baik untuk pekerjaan individu maupun kelompok. Sedarmayanti (2018:25)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja. 3. Tersedianya fasilitas kerja (Budiasa, 2021:43)	Likert

Sumber : Telah diolah kembali (2024)

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Objek penelitian seluruhnya adalah pekerja di PT. Sumi Gita Jaya (RUR ORTH) Kota Duri Kabupaten Bengkalis. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2023 hingga Mei 2024.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang menggunakan angka angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2020:16).

b. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2020:194) sumber data terbagi 2 yaitu:

1. Data primer sebagai informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan pelaksanaan wawancara terhadap responden.
2. Data sekunder sebagai sumber tidak secara langsung. Informasi yang dikumpulkan dari bisnis, termasuk sejarahnya, struktur organisasi, dan jumlah tenaga kerjanya.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini terbagi 2, yaitu:

a. Observasi

Menurut Khotimah et al., (2022) observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Wawancara dan kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam sekitar. Observasi pada penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan PT.Sumigita Jaya (RUR NORTH) Kota Duri.

b. Kuisioner

Menurut Sugiyono (2020:199) kuisioner adalah alat pengumpulan data dengan pertanyaan tertulis dengan salah satu jawaban yang dianggap benar diisi menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang mengenai fenomena dalam penelitian (Sugiyono, 2020:146).

Berikut kriteria skor penilaian penelitian :

Tabel 4. 1 Kriteria Skor Penelitian :

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

Sumber (Sugiyono, 2020:147)

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Sugiyono (2020:126) mendefinisikan populasi sebagai kelompok besar terdiri dari item atau individu yang mempunyai karakteristik tertentu yang telah



dipilih peneliti untuk diperiksa dan diselidiki. Dengan demikian, seluruh masyarakat PT menjadi populasi penelitian.

2.2 Sampel

Sampel mewakili sebagian dari ukuran dan susunan populasi. Metodologi penelitian yang digunakan adalah sensus sampling. Sugiyono (2020:127) menyatakan bahwa istilah “sensus” merupakan sinonim dari “sampel keseluruhan”, yaitu suatu pengambilan sampel yang mana setiap anggota populasi dijadikan sampel. Pendekatan ini digunakan untuk penelitian yang ingin menarik kesimpulan luas dengan margin kesalahan yang sangat sempit atau untuk populasi yang jumlahnya cukup kecil kurang dari tiga puluh individu. Jadi, besar sampel penelitian ini adalah 46 orang.

2.6. Analisis Data

2.6.1 Analisis Kuantitatif

Analisis yang banyak menggunakan data yang terbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (Cahya et al., 2021).

2.6.2 Uji Kualitas Data

Uji validitas dan reliabilitas merupakan jenis penilaian kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Uji Validitas

Tujuan uji validitas untuk memastikan sejauh mana validitas item kuesioner. (Ghozali, 2018:51) mengartikan validitas sebagai tingkat keyakinan yang ditempatkan pada data yang dilaporkan oleh peneliti dan data yang benar-benar terjadi pada subjek penelitian. Untuk menilai kesesuaian antara data yang

diperoleh dengan data sebenarnya yang ditemui pada item yang diteliti, dilakukan uji validitas instrumen.

Uji validitas dirancang untuk memastikan sejauh mana setiap item kuesioner mempunyai validitas, serta mengidentifikasi item-item yang tidak valid. Dengan mengevaluasi hubungan antara setiap item pertanyaan dan tanggapan yang diberikan responden menggunakan skala pengukuran interval, hal ini dapat dicapai. Yang digunakan adalah rumus korelasi product moment pearson. Meskipun demikian, program komputer SPSS versi 26 membantu peneliti dalam penyelidikan ini. Nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dikontraskan pada taraf signifikansi 5% derajat kebebasan ($df = n-2$), dimana n mewakili jumlah sampel, guna melakukan uji validitas. Mereka harus memenuhi kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi mereka. Dalam kuesioner, pertanyaan dianggap valid bila jumlah jawaban lebih besar atau sama dengan tabel. Sebaliknya, soal yang hitungannya kurang atau sama dengan tabel dianggap tidak valid. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas mengukur seberapa besar kemungkinan data hasil pengukuran kuesioner yang dilakukan dengan indikator variabel. Untuk digunakan teknis *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui ketergantungan

instrumen penelitian. Instrumen penelitian reliabel jika koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Suatu instrumen dianggap dapat diandalkan jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 sebaliknya jika < 0.6 maka instrumen tersebut dianggap tidak dapat diandalkan (Ghozali, 2018:46).

2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimanfaatkan untuk mengevaluasi keakuratan data, ada beberapa uji asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memahami variabel residu model regresi berdistribusi normal atau tidak. Distribusi model regresi yang tepat adalah sangat mendekati normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov* jika berdistribusi normal > 0,05 dan tidak berdistribusi normal < 0.05 (Ghozali, 2018:161).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan antara variabel bebas seperti motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam sebuah model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi di antara variabel independen. Prosedur yang digunakan untuk menguji multikoleniaritas adalah dengan memeriksa nilai tolerance dan VIF yang dihasilkan melalui analisis data menggunakan SPSS. Jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas antara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai tolerance < dari 0,10, atau nilai VIF > 10, hal ini menandakan adanya multikoleniaritas antara variabel independen (Ghozali, 2018:107).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:137) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah ada perbedaan dalam varians dari residual antara pengamatan dalam sebuah model regresi. Jika varians residual antar pengamatan tetap, itu disebut homoskedastisitas; jika tidak, disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas, diperlukan uji Glejser untuk menentukan keberadaan heteroskedastisitas dengan memeriksa regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Heteroskedastisitas terjadi jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (Ghozali, 2018:142)

3.6.4 Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2018:95) menjelaskan ketika dua atau lebih variabel independen dimodifikasi sebagai faktor prediktor (dengan menaikkan atau menurunkan nilainya), peneliti menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui kondisi (kenaikan atau penurunan) variabel dependen (terikat). Persamaan regresi linier berganda mempunyai bentuk sebagai berikut :

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e_i \quad (3.1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan

α = Konstanta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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_1 = Koefesien Motivasi

B_2 = Koefesien Lingkungan

e_i = Error Term

b. Uji Parsial (Uji t)

Sebagaimana dikemukakan oleh Ghozali (2018:98) uji signifikansi parameter individual, disebut juga uji statistik t, menunjukkan sejauh mana variasi variabel terikat dapat dipertanggung jawabkan oleh masing-masing variabel bebas atau penjelas. Penelitian ini menggunakan ambang signifikansi α (Alpha) = 0,05 untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bila t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis diterima. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Apabila $t_{hitung} < \text{dari } t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Apabila $t_{hitung} > \text{dari } t_{tabel}$, maka hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji F

Uji f digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan, pada tingkat signifikansi 5%, apakah setiap variabel independen mempunyai pengaruh hubungan signifikan yang sama terhadap variabel dependen. Berikut kriteria uji F yang digunakan dalam penelitian ini pada tingkat signifikansi 0,05 atau



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

5%: Apabila nilai signifikansi F melebihi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa faktor independen tidak mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Variabel independen mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi F kurang dari 0,05 (Ghozali, 2018:98).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda (R^2) adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Rentang nilai koefisien determinasi berganda adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang rendah menandakan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

Maka rumusan uji koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (3.2)$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Sejarah PT. Sumigita Jaya Kota Duri

PT. Sumigita Jaya adalah perusahaan terdaftar yang bergerak di bidang penyediaan dan jasa konstruksi berskala nasional di Indonesia. Didirikan pada tahun 1997, terus melakukan layanan yang dapat diandalkan untuk banyak klien domestik dan internasional. Dengan home base di Provinsi Riau Indonesia, SGJ berpartisipasi dalam pembangunan infrastruktur utama di provinsi ini dan secara khusus memiliki pengalaman yang mendalam dalam konstruksi dan pemeliharaan industri minyak dan gas. Memiliki jurusan pekerjaan konstruksi sipil, pekerjaan tanah, listrik/instrumentasi, dan mekanik, SGJ saat ini memperluas bisnisnya ke daerah lain di Indonesia.

Dengan kekuatan sumber daya dan sistem manajemen yang mumpuni, SGJ terus meningkatkan kualitas layanannya dan tumbuh untuk tingkat layanan yang lebih tinggi. Tim kami yang terdiri dari 1.000 karyawan berasal dari setiap keahlian dan keahlian di bidangnya, memungkinkan kami menggabungkan metode konstruksi yang inovatif dan manajemen proyek yang akuntabel untuk menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan benar.

4.2. Visi Dan Misi PT.Sumigita Jaya Kota Duri

1. Visi

Untuk memberikan solusi konstruksi profesional yang berfokus pada klien. Kami berusaha untuk melampaui setiap proyek dan memenuhi janji kami dengan integritas.

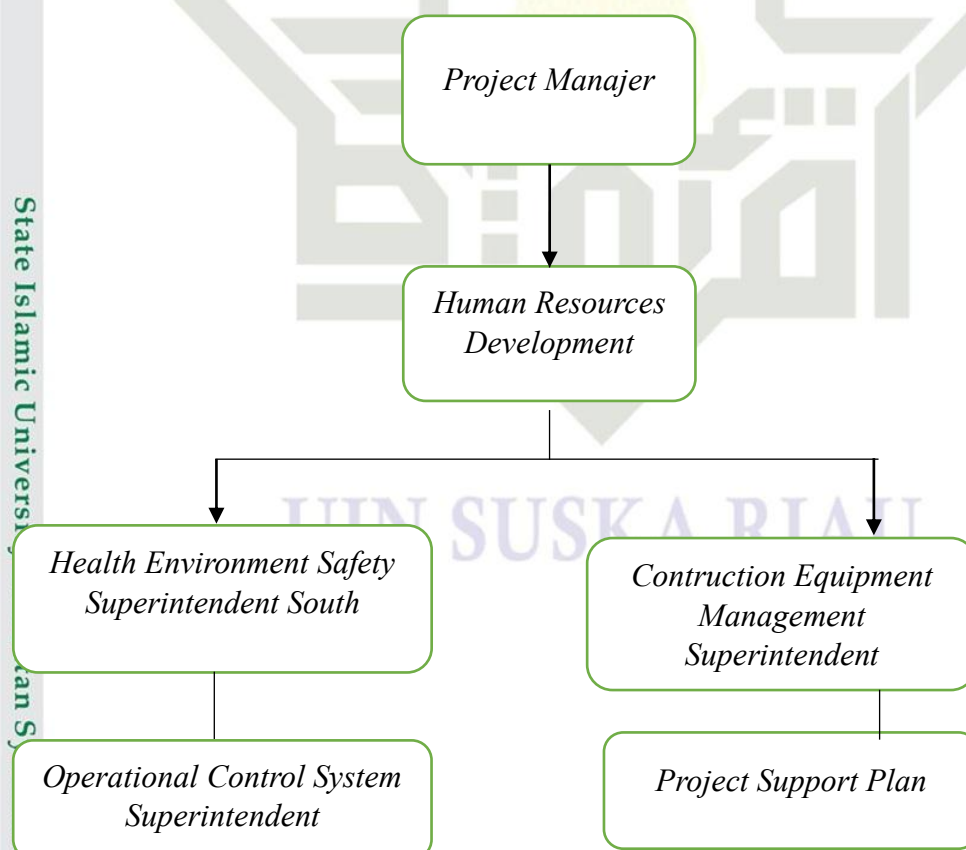
2. Misi

Memberikan kepuasan kepada klien dalam hal kepedulian, mutu, pelayanan, kualitas maupun ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan

Struktur Organisasi PT. Sumigita Jaya Kota Duri

PT.Sumigita Jaya memiliki struktur organisasi, struktur ini sangat dibutuhkan untuk memperlancar jalannya kegiatan dalam perusahaan agar mengetahui penempatan pada personal dibidangnya tugasnya masing-masing serta tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari setiap unit organisasi.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Sumigita Jaya Kota Duri :



Sumber: PT.Sumigita Jaya (RUR) North Kota Duri

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Hassanudin
Islam Riau

4.3.1 *Jobs Description Project Manajer*

- Project manager adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mengatur, merencanakan, dan melaksanakan project dengan berdasarkan anggaran dan penjadwalan. Project manager juga bertanggung jawab untuk memimpin tim, menentukan tujuan, berkomunikasi dengan para stakeholder, dan menyelesaikan project dari awal hingga akhir. Seorang project manager juga memiliki tugas dan tanggung jawab lainnya di antaranya:
1. Memulai proyek seperti memeriksa kelayakan dan menyusun anggaran, tim, dan sumber daya.
 2. Melaksanakan perencanaan yang mencakup penetapan tujuan dan sasaran, menentukan peran dan penjadwalan tugas agar sesuai dengan kebutuhan klien- Memimpin dan memotivasi tim proyek dan para pemangku kepentingan (stakeholder)
 3. Mengelola proyek yang mencakup mengkoordinasikan tim proyek agar mereka tetap pada jalurnya dan menjaga proyek sesuai anggaran
 4. Melakukan kegiatan pemantauan dan pengendalian untuk melacak kemajuan proyek
 5. Mengidentifikasi dan mengelola risiko untuk memastikan proyek tepat waktu
 6. Menerapkan perubahan yang diperlukan selama proses proyek
 7. Membuat laporan secara teratur kepada manajemen dan klien
 8. Mengevaluasi keberhasilan dan tantangan untuk meningkatkan pembelajaran untuk proyek berikutnya.

4.3.2 *Jobs Description Human Resources Development*

HRD perusahaan adalah divisi yang bertanggung jawab atas pengelolaan SDM internal mulai dari proses rekrutmen dan berkelanjutan selama karyawan bekerja di perusahaan. Tugas dan Tanggung Jawab HRD dalam perusahaan:

1. Rekrutmen Pekerja

Dalam hal ini tim HRD harus bisa memilih kandidat yang tepat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan. Oleh sebab itu dibutuhkan tahapan yang panjang dalam proses seleksinya, mulai dari seleksi administrasi, tes kerja, walk in interview, hingga onboarding.

2. Rekrutmen karyawan

Perekrutan tidak boleh dilakukan asal-asalan, karena memilih karyawan yang salah justru akan merugikan perusahaan nantinya. Selain berpengaruh pada produktivitas atau performa individu, kesalahan rekrutmen juga berpotensi meningkatkan angka turnover di perusahaan.

3. Pengembangan Karyawan

Seperti yang sudah disinggung sebelumnya bahwa tugas HRD bukan sekedar merekrut orang baru saja, tapi juga memaksimalkan talenta di dalam tiap individu.

4. Mengatur Perihal Kompensasi

Selain bertanggung jawab atas rekrutmen karyawan dan pengembangan SDM, tim HRD juga berhak mengusulkan program kompensasi bagi



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

karyawan yang berhasil memenuhi KPI perusahaan dalam periode waktu tertentu.

5. Evaluasi Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja karyawan sangat penting karena akan berpengaruh pada pertumbuhan perusahaan. Pasalnya, produktivitas sebuah organisasi sangat bergantung pada kompetensi yang dimiliki tiap-tiap karyawan. Semakin baik kinerja karyawan, maka tujuan perusahaan akan semakin cepat tercapai.

6. Membuat Perencanaan Karier

Tidak adanya kesempatan untuk memiliki karier yang lebih baik juga menjadi salah satu pemicu seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan. Oleh sebab itu, tim HRD sebaiknya membuat perencanaan karier bagi para karyawan di tingkat atau level masing-masing.

7. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Perbedaan pendapat di dalam tim adalah hal yang lumrah terjadi di perusahaan. Selain itu, keberagaman latar belakang, karakter, hingga cara berpikir pada setiap pekerja juga sangat berpengaruh pada kehidupan kerja perusahaan.

8. Merencanakan Program-Program lain yang Bermanfaat

Selain program pengembangan karyawan dan perencanaan karier, tim HRD juga bisa berinovasi untuk merencanakan program-program lainnya yang memiliki manfaat baik bagi karyawan maupun perusahaan. Misalnya saja seperti program employee of the month, pemberian reward atau bonus

khusus, membuat acara yang semakin mempererat hubungan antar karyawan, dan lain-lainnya

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

3.3 *Jobs Description Health Environment Safety Superintendent South*

Tujuan dan sasaran berisi perencanaan implementasi, personel yang bertanggung jawab serta jangka waktu pelaksanaan. Setiap unit kerja bertugas menyusun, menjalankan dan memonitor program HES seperti:

- a. Persiapan dan pemantauan rencana Tindakan perbaikan
- b. Perumusan dan penyesuaian aturan HES
- c. Perencanaan inspeksi dan audit Bersama dengan manajemen lini
- d. Mempromosikan materi HES
- e. Pelatihan HES
- f. Penilaian sub kontraktor
- g. Pelatihan dan audit
- h. Penilaian resiko HES
- i. Pemantauan dan pengawasan kinerja HES
- j. Pemantauan aspek lingkungan
- k. Mendukung insiden investigasi oleh manajemen lini.

4.3.4 *Jobs Deskription Contruction Equipment Management Superintendent*

Untuk proyek ini, pengoperasian harian peralatan konstruksi akan dikelola oleh satu wakil pengawas CEM yang bekerja langsung di bawah pengawas area.

- 1) Merencanakan penggunaan peralatan & kendaraan untuk tim konstruksi
- 2) Untuk mengelola aktivitas pemindahan peralatan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 3) Mengawasi dan mengelola kegiatan pengangkatan dan pemancangan
- 4) Untuk menganalisis pemanfaatan peralatan dan beban kerja
- 5) Untuk memantau jadwal pemeliharaan
- 6) Untuk memastikan penerapan keselamatan dalam pengoperasian peralatan

3.5 *Jobs Description Operational Control System Superintendent*

Peran dan tanggung jawab pengawas transportasi dan mobilisasi:

1. Mengelola kegiatan mobilisasi peralatan dan kendaraan ringan dandokumentasi
 2. Mengelola kegiatan demobilisasi peralatan dan kendaraan ringan dandokumentasi
 3. Mengelola kegiatan transportasi (bus dan pool car) dandokumentasi
- Untuk memantau dan mengelola kegiatan pemeliharaan
- Untuk mengelola kegiatan perbaikan

3.6 *Jobs Deskription Project Support Plan*

Umumnya, sistem ini akan mencakup kontrol untuk lembar waktu dan mobilisasi tenaga kerja, penggunaan alat berat, posisi kru dan selanjutnya menghasilkan output data hasil konsolidasi untuk pelaporan data harian, mingguan dan bulanan, analisis statistik dan peramalan/tren.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumigita Jaya (RUR GORTH) Kota Duri. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari analisis uji parsial diperoleh $t_{\text{tabel}} 2.016$, jadi $t_{\text{hitung}} 2.441 > 2.016$ menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumigita Jaya (RUR) North Kota Duri. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin besar motivasi dari karyawan dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sumigita Jaya (RUR) North Kota Duri.
2. Hasil dari analisis uji parsial diperoleh $t_{\text{tabel}} 2.016$, jadi $t_{\text{hitung}} 3.593 > 2.016$ menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumigita Jaya (RUR) North Kota Duri. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sumigita Jaya (RUR) North Kota Duri.
3. Berdasarkan perhitungan Koefesien Determinasi (R^2) 50,7%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan berpengaruh sebesar 50,7% terhadap variabel kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

6.2. Saran

Perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan yang tidak tepat waktu dalam pengumpulan pekerjaan, belum memenuhi prosedur, target, standar dari perusahaan dengan melakukan pemantauan dan evaluasi berkala untuk memastikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar yang ditetapkan

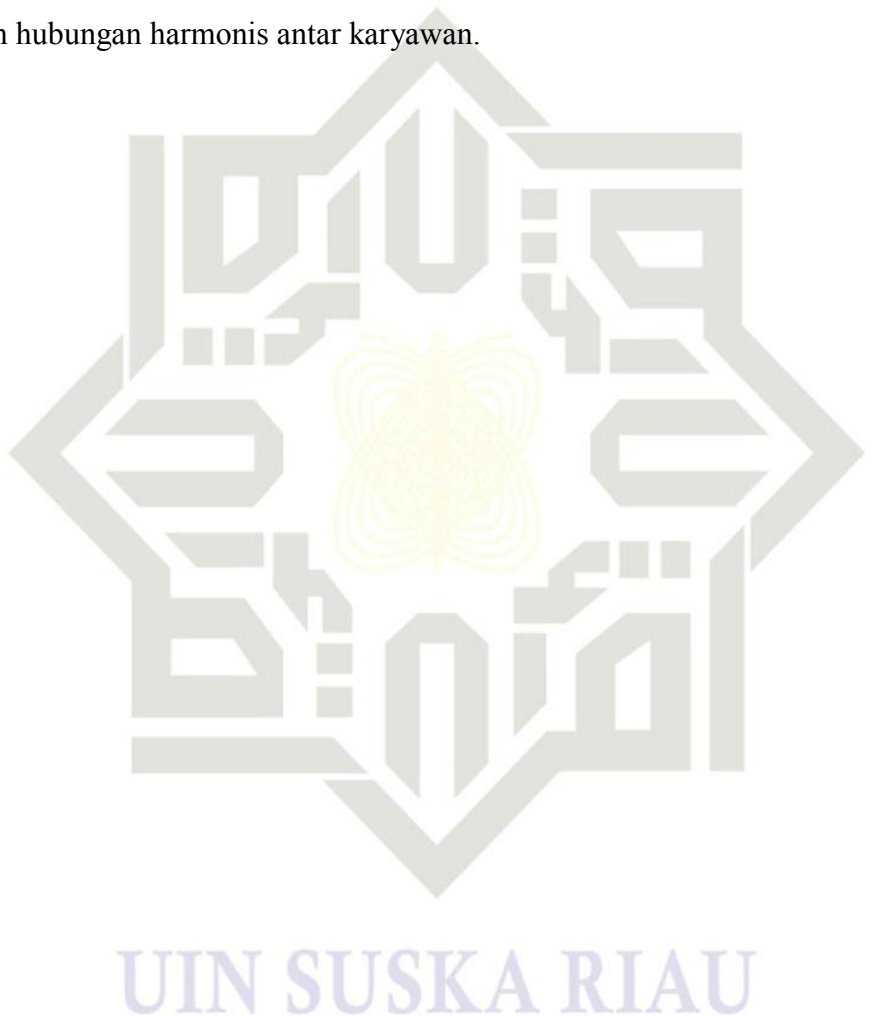
Dari penelitian ini ada beberapa yang perlu diperbaiki sabagai acuan untuk meningkatkan motivasi, dikarenakan masi kurang baiknya kerja sama dalam anggota tim dan masi kurangnya arahan dan pengawan dalam melakukan pekrjaan perlu ditingkatkan dengan melakukan kegiatan sosial bersama atasan dan karyawan untuk memperkuat hubungan kerja sama. Dan juga lakukan tinjauan rutin untuk memberikan umpan balik mengenai kemajuan pekerjaan. umpan balik yang konstruktif membantu tim mengetahui apa yang sudah baik dan apa yang perlu diperbaiki dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari hasil penelitian terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan dalam lingkungan kerja, dari berbagai aspek seperti penyejuk ruangan yang kurang memadai, kondisi ruangan kerja yang tidak kondusif, tidak propesional dalam bekerja, hubungan antar karyawan yang tidak harmonis, alat bantu dan fasilitas kerja yang tidak selalu siap pakai. Lingkungan kerja yang seperti ini dapat diatasi dengan menjadwalkan pemeliharaan rutin untuk

memastikan penyejuk ruangan dapat berfungsi dengan optimal serta melakukan evaluasi terhadap penyejuk ruangan yang ada. Atur penataan ruang kerja yang ergonomis dan sediakan ruang istirahat agar ruangan kerja selalu dalam kondisi kondusif. Berikan konsekuensi kepada karyawan yang tidak Profesionalitas dalam bekerja. Menyelenggarakan kegiatan yang dapat meningkatkan hubungan harmonis antar 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.





DAFTAR PUSTAKA

1. Al Quran Tajwid dan Terjemahan, Kementrian Agama Republik Indonesia: Bukhara Syaamil Quran.
- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Failitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. CV.ATHRA SAMUDRA.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja: Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Dahya, A. D., Ratnasari, N., & Putra, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71–83.
- Hahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Studi Kasus (Pt Asyki). *Jurnal Amwaluna*, 3(1), 29–40.
- Hikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2022). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 1*. LPPM Universitas Lancang Kuning.
- Chozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponogoro.
- Hadiwijaya, & Ahmad. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Global Internasional Industries Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 62–79.
- Hidayah, B., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 96–114.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Indah, H., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap

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

Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545.

Alimudin, K., Natsir, U., & Aswar, N. (2022). Pengaruh Transformasi Budaya Kerja Perusahaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Up3 Parepare. *Jurnal Economix Volume 10 Nomor 2 Desember 2022*, 10(1), 221–232.

awati, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 01-10.

aldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 80–86.

Jaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.

mansyah. (2018). *Pengantar Mnajemen Sumber Daya Manusia : Konsep - Teori Penelitian*. UNILAK PRESS.

adilah, S., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Indah Baru Group Genteng. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 5(2), 155–167.

Wahyuni, & Mardiana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 40–51.

dra, A. Y. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming. *Jurnal Manajemen STE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 131–138.

Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kiatan Antara Manusia Deangan Lingkungan Kerjanya*. Mandar Maju.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

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

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sudiyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Canter of Academic Publishing Service.

Seti Prii. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Afarel Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Ekonomedia*, Vol.10(No.01), hsl 48-67.

Wicaksono, Bambang, W. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ultra Sakti. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(5), 1392–1411.

Widiandani, I. K., & Krisna Heryanda, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembungu, Kabupaten Bangli. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 132–138.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUMIGITA JAYA *RESOURCES UNIT* *RATE NORTH (RUR NORTH)* KOTA DURI

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

PT. Sumigita Jaya Kota Duri

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sumigita Jaya *Resources Unit Rate North (Rur North)* Kota Duri" pada program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasamanya Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya.

UIN SUSKA RIAU

NURAINI APRILIA
NIM: 12070122983

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

KUESIONER PENELITIAN

Kami Menjamin Rahasia Pribadi Anda, Semua Data
Hanya Semata-Mata Untuk Kepentingan Ilmiah

A. Data Responden

1. Silah dengan lengkap data dibawah ini dengan jawaban yang sebenarnya :
2. a. 20-29 Tahun b. 30-39 Tahun c. 40-49 Tahun
d. >50
3. Pendidikan : a. SMA/SMK b. D-III c. S1
4. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
5. Lama Bekerja : a. 1-11 bulan b. 1-3 tahun c. 3-5 tahun
6. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
7. 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
8. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
9. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
10. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Pertanyaan

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda pada salah satu angka diatara nomor 1 sampai 5

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

MOTIVASI

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

No	PERNYATAAN	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
Kebutuhan Fisik						
1	Kondisi kebersihan diruangan dalam keadaan bersih.					
Kebutuhan Rasa Aman						
2	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan (yang berupa jaminan keserhatan).					
Kebutuhan Sosial						
3	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja bapak/ibu dengan dengan atasan					
4	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja bapak/ibu dengan dengan rekan sekerja					
Kebutuhan Penghargaan						
5	Adanya pemberian penghargaan atau pengakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.					
6	Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan.					
Kebutuhan Mencapai Tujuan						
7	Dukungan dari pimpinan sangat penting bagi motivasi saya untuk mencapai tujuan.					
8	Umpan balik dari pimpinan saya membantu saya dalam mencapai tujuan saya.					

LINGKUNGAN KERJA

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang
Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

PERNYATAAN	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
Suasana Kerja					
1. Sirkulasi udara dan penyejuk ruangan ditempat kerja sudah cukup memadai untuk mendukung pekerjaan					
2. Tata letak meja tempat anda bekerja sangat nyaman					
3. Lingkungan kerja yang cukup tenang memungkinkan konsentrasi penuh.					
Hubungan Dengan Rekan Kerja					
4. Rekan kerja saya menunjukkan sikap profesional dalam bekerja					
5. Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja sehingga membuat saya betah bekerja					
Fasilitas Kerja					
6. Adanya ruang penyimpanan untuk menyimpan peralatan dan dokumen kerja saya					
7. Fasilitas dan alat bantu pekerjaan yang tersedia ditempat kerja saya sudah memadai					
8. Fasilitas yang ada ditempat kerja saya selalu dalam keadaan kondisi siap pakai					

KINERJA KARYAWAN

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	PERNYATAAN	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
Kuantitas						
1	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
Kualitas						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.					
Ketepatan Waktu						
4	Saya mampu mengerjakan dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan secara tepat waktu.					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.					
Kehadiran						
6	Saya selalu hadir tepat waktu sebelum kerja dimulai dan pulang sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.					
Kemampuan Kerja Sama						
7	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan pemimpin.					
8	Tim saya memiliki kemampuan kerja yang baik					

Lampiran 3 Identitas Responden

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

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

Responden berdasarkan umur :

No	Usia	Responden	Presentase
1	20-29 Tahun	13	28.26%
2	30-39 Tahun	18	39.13%
3	40-49 Tahun	11	23.91%
4	>50 Tahun	4	8.70%
	Jumlah	46	100%

Responden berdasarkan pendidikan :

No	Pendidikan	Responden	Presentase
1	SMA/SMK	15	32.61%
2	D-III	7	15.22%
3	S1	24	52.17%
	Jumlah	46	100%

Responden berdasarkan jenis kelamin :

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1	Laki-Laki	28	60.87%
2	Perempuan	18	39.13%
	Jumlah	46	100%

Responden berdasarkan lama bekerja :

No	Lama bekerja	Responden	Presentase
1	1-11 Bulan	9	19.57%
2	1-3 Tahun	8	17.39%
3	3-5 Tahun	29	63.04%
	Jumlah	46	100%

TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL MOTIVASI

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

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	T.X1
1	4	4	5	4	4	4	4	4	33
2	2	4	4	4	4	5	5	3	31
3	4	4	4	4	3	5	4	3	31
4	5	5	5	5	5	5	4	3	37
5	5	5	5	4	3	4	4	2	32
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	3	4	5	4	3	4	3	3	29
8	4	4	5	5	5	5	5	4	37
9	5	5	5	5	3	5	3	3	34
10	3	4	5	4	5	5	4	3	33
11	4	4	4	4	3	3	4	3	29
12	4	4	4	4	4	4	3	3	30
13	4	3	3	3	5	5	5	3	31
14	3	5	3	4	4	3	4	4	30
15	3	4	5	3	4	3	3	4	29
16	3	4	4	4	2	3	5	4	29
17	2	4	4	3	4	4	5	4	30
18	4	4	4	4	4	4	5	4	33
19	3	4	3	3	5	5	3	3	29
20	4	5	3	3	4	3	3	4	29
21	4	4	5	5	4	4	5	5	36
22	5	4	4	5	4	5	4	5	36
23	3	3	3	3	4	4	5	3	28
24	4	4	3	4	4	4	3	4	30
25	3	4	4	4	5	3	4	3	30
26	5	4	4	5	3	4	4	3	32
27	5	4	4	5	5	4	4	5	36
28	5	4	4	5	3	3	4	5	33
29	4	4	4	3	5	4	4	3	31
30	3	5	3	4	3	5	4	4	31
31	3	3	4	3	3	4	4	3	27
32	3	3	5	4	4	4	5	4	32
33	5	5	5	4	4	4	5	4	36
34	5	5	4	5	5	4	4	5	37
35	4	3	5	4	4	4	5	4	33
36	2	3	3	2	3	3	3	4	23

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

37	5	5	5	4	4	5	5	4	37
38	4	3	3	2	2	4	4	4	26
39	4	4	5	4	4	5	5	4	35
40	4	4	5	5	4	5	4	4	35
41	4	4	5	4	4	4	4	4	33
42	4	4	3	4	3	3	4	4	29
43	4	4	5	5	4	4	5	5	36
44	3	3	3	2	3	3	2	2	21
45	5	4	4	5	5	4	4	5	36
46	5	5	4	4	4	4	4	4	34

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

1. Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	T.X2
1	4	4	3	4	4	4	4	3	30
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	5	4	5	5	4	36
6	4	5	5	5	4	5	5	5	38
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	3	4	4	4	4	3	30
9	4	3	4	3	4	3	3	4	28
10	5	4	4	4	5	4	4	4	34
11	2	4	4	4	2	4	5	5	30
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	5	5	5	4	5	5	5	39
14	4	3	4	3	4	3	3	4	28
15	2	3	3	2	3	3	3	4	23
16	4	4	4	3	3	3	3	4	28
17	4	5	4	5	4	5	5	4	36
18	3	4	3	3	3	4	4	4	28
19	4	4	4	3	4	3	3	3	28
20	4	4	5	4	4	4	4	5	34
21	1	5	5	4	1	3	5	5	29
22	4	5	5	4	4	5	5	5	37
23	2	5	5	4	2	3	3	4	28
24	4	4	5	4	4	4	4	4	33
25	4	4	3	3	5	5	4	5	33
26	3	4	4	3	4	5	4	5	32
27	4	4	3	3	3	4	4	5	30
28	5	5	4	4	4	4	4	5	35
29	4	4	4	4	5	5	4	3	33
30	2	3	3	3	3	4	4	4	26
31	3	3	4	3	2	4	2	3	24
32	3	4	3	3	3	4	5	4	29
33	4	5	4	4	4	4	5	4	34
34	3	4	3	4	4	4	4	5	31
35	4	4	5	5	5	4	4	4	35
36	1	3	2	2	1	3	2	2	16
37	5	5	5	4	4	4	4	4	35

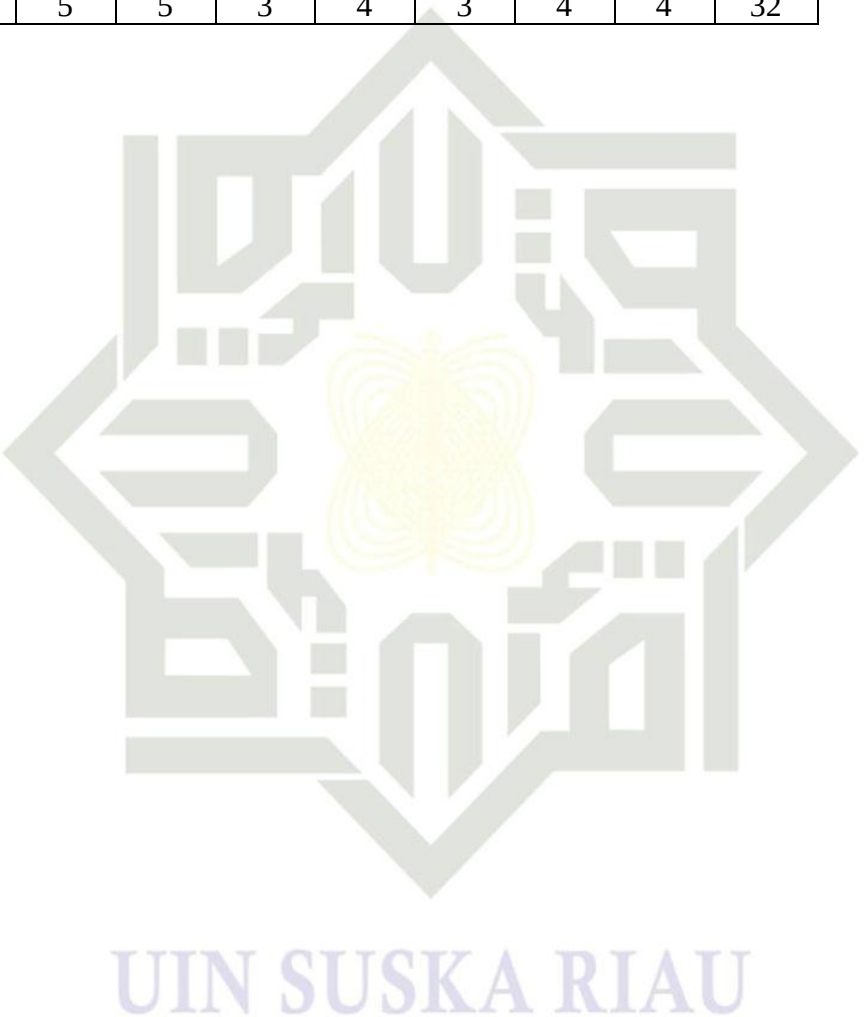
38	3	4	3	3	3	4	4	4	28
39	4	4	5	5	4	4	4	4	34
40	3	4	5	5	3	4	4	5	33
41	4	5	5	5	4	4	3	4	34
42	4	4	4	4	5	4	3	4	32
43	4	4	4	3	3	4	5	5	32
44	2	3	3	4	2	2	3	4	23
45	4	4	4	4	4	4	4	5	33
46	4	5	5	3	4	3	4	4	32

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

1. Hak cipta dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacuan sumber.
3. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	T.Y
1	5	3	5	3	5	5	3	5	34
2	4	3	4	4	4	4	3	4	30
3	3	4	4	3	3	3	4	4	28
4	3	3	4	3	3	3	3	4	26
5	5	4	4	5	5	5	4	4	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	5	3	3	3	5	5	3	3	30
9	4	3	4	4	4	4	3	4	30
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	4	3	4	4	3	4	3	4	29
12	4	4	5	4	4	4	5	4	34
13	5	4	4	4	5	5	4	4	35
14	3	3	4	4	3	3	3	4	27
15	4	3	3	3	4	4	3	3	27
16	3	3	4	4	3	3	3	4	27
17	3	4	4	4	3	4	4	3	29
18	4	3	4	4	4	4	3	4	30
19	3	3	4	4	3	4	3	3	27
20	4	5	4	4	4	4	4	4	33
21	5	4	4	5	4	4	5	5	36
22	4	4	5	4	4	4	4	5	34
23	3	3	4	4	4	4	5	3	30
24	4	4	4	5	5	5	4	4	35
25	4	4	5	4	4	4	4	2	31
26	3	2	4	4	5	5	4	3	30
27	4	5	5	4	4	4	4	2	32
28	5	4	4	5	5	5	4	4	36
29	4	4	5	5	4	4	4	3	33
30	2	3	3	3	2	3	3	1	20
31	3	3	3	4	3	3	4	2	25
32	4	5	5	4	5	4	5	4	36
33	4	4	4	5	5	5	5	4	36
34	5	4	4	4	5	4	4	5	35
35	5	5	5	4	5	5	5	4	38
36	3	3	2	2	3	2	3	1	19
37	3	5	4	5	5	4	5	4	35

38	3	4	4	4	2	4	4	2	27
39	5	5	4	4	4	5	5	4	36
40	3	4	5	5	4	4	5	5	35
41	5	4	4	4	3	4	3	4	31
42	4	5	4	4	5	4	4	4	34
43	4	4	5	5	4	4	5	5	36
44	3	3	2	2	3	3	3	1	20
45	4	4	5	5	5	4	4	5	36
46	5	4	4	4	5	5	4	4	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

RELIABILITAS

VARIABEL MOTIVASI

		Correlations								Motivasi (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
X1.1	Pearson Correlation	1	.471**	.306*	.603**	.164	.219	.082	.305*	.669**
	Sig. (2-tailed)		.001	.039	.000	.277	.143	.588	.039	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.471**	1	.242	.484**	.181	.177	-.015	.161	.541**
	Sig. (2-tailed)	.001		.105	.001	.229	.238	.923	.285	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.306*	.242	1	.532**	.198	.326*	.340*	.131	.637**
	Sig. (2-tailed)	.039	.105		.000	.188	.027	.021	.387	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.603**	.484**	.532**	1	.281	.325*	.308*	.450**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.059	.027	.037	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.164	.181	.198	.281	1	.352*	.195	.197	.534**
	Sig. (2-tailed)	.277	.229	.188	.059		.017	.193	.188	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson Correlation	.219	.177	.326*	.325*	.352*	1	.302*	-.040	.539**
	Sig. (2-tailed)	.143	.238	.027	.027	.017		.041	.790	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.7	Pearson Correlation	.082	-.015	.340*	.308*	.195	.302*	1	.336*	.525**
	Sig. (2-tailed)	.588	.923	.021	.037	.193	.041		.023	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.8	Pearson Correlation	.305*	.161	.131	.450**	.197	-.040	.336*	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	.039	.285	.387	.002	.188	.790	.023		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	.669**	.541**	.637**	.834**	.534**	.539**	.525**	.536**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

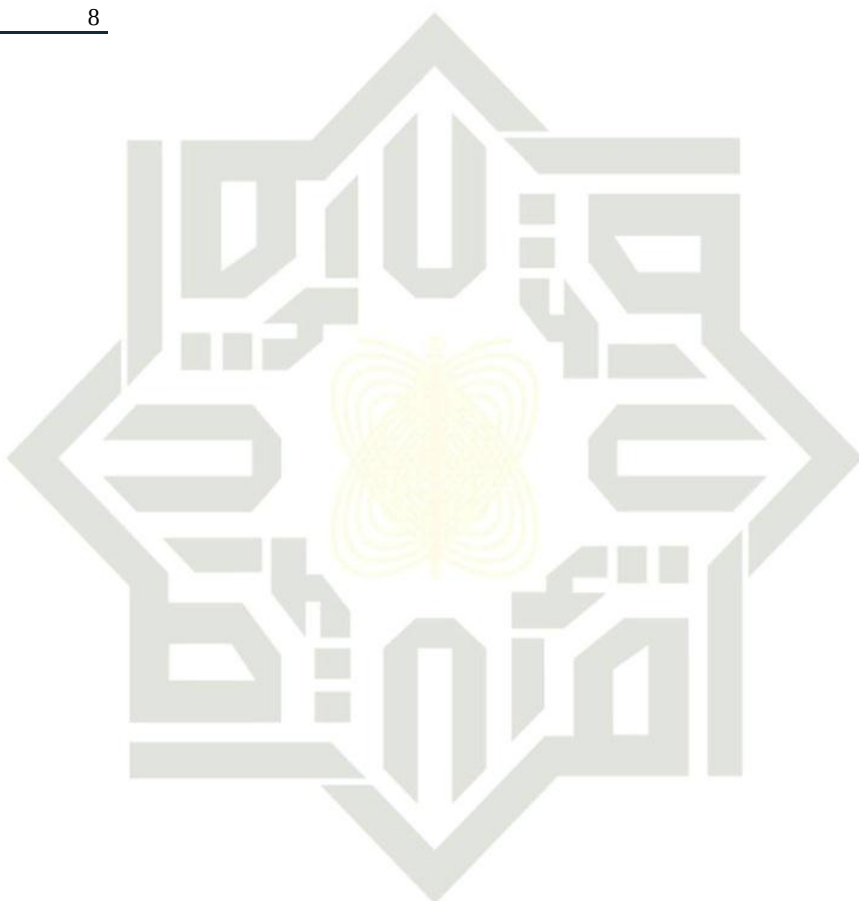
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	8

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

atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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



HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

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

		Correlations								Lingkungan Kerja (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
X2.1	Pearson Correlation	1	.365*	.354*	.380**	.818**	.436**	.234	.130	.729**
	Sig. (2-tailed)		.013	.016	.009	.000	.002	.118	.391	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.365*	1	.572**	.577**	.217	.425**	.599**	.360*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.000	.148	.003	.000	.014	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	.354*	.572**	1	.609**	.236	.166	.256	.363*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000		.000	.114	.271	.087	.013	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.380**	.577**	.609**	1	.358*	.430**	.452**	.264	.741**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000		.015	.003	.002	.076	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	.818**	.217	.236	.358*	1	.508**	.206	.091	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.148	.114	.015		.000	.170	.546	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.6	Pearson Correlation	.436**	.425**	.166	.430**	.508**	1	.585**	.302*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.271	.003	.000		.000	.041	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.7	Pearson Correlation	.234	.599**	.256	.452**	.206	.585**	1	.555**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.118	.000	.087	.002	.170	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.8	Pearson Correlation	.130	.360*	.363*	.264	.091	.302*	.555**	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.391	.014	.013	.076	.546	.041	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.729**	.726**	.646**	.741**	.681**	.698**	.682**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Case Processing Summary

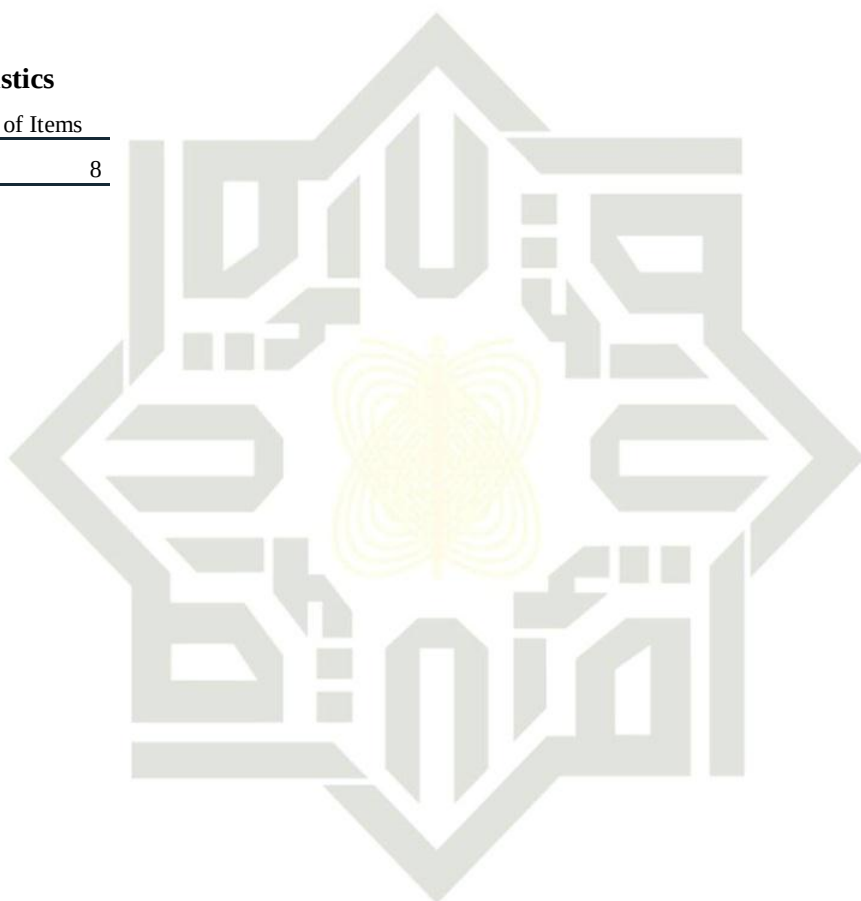
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	8

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



HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

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

		Correlations								Kinerja Karyawan (Y)
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
Y.1	Pearson Correlation	1	.400**	.335*	.312*	.662**	.709**	.213	.514**	.712**
	Sig. (2-tailed)		.006	.023	.035	.000	.000	.155	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.2	Pearson Correlation	.400**	1	.488**	.446**	.379**	.324*	.664**	.295*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.006		.001	.002	.009	.028	.000	.046	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.3	Pearson Correlation	.335*	.488**	1	.631**	.402**	.449**	.517**	.599**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.023	.001		.000	.006	.002	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.4	Pearson Correlation	.312*	.446**	.631**	1	.456**	.521**	.605**	.554**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.035	.002	.000		.001	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.5	Pearson Correlation	.662**	.379**	.402**	.456**	1	.749**	.449**	.517**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.006	.001		.000	.002	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.6	Pearson Correlation	.709**	.324*	.449**	.521**	.749**	1	.401**	.428**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.002	.000	.000		.006	.003	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.7	Pearson Correlation	.213	.664**	.517**	.605**	.449**	.401**	1	.332*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.155	.000	.000	.000	.002	.006		.024	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.8	Pearson Correlation	.514**	.295*	.599**	.554**	.517**	.428**	.332*	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.046	.000	.000	.000	.003	.024		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.712**	.661**	.745**	.761**	.791**	.773**	.692**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	8

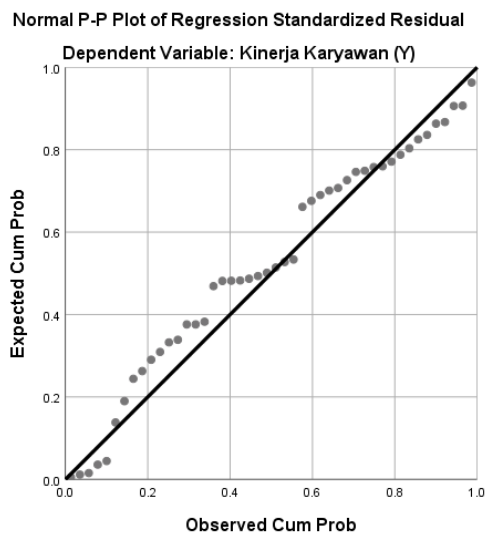
HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	46	21	40	31.93	3.826
Lingkungan Kerja (X2)	46	16	39	31.11	4.275
Kinerja Karyawan (Y)	46	19	38	30.93	4.805
Valid N (listwise)	46				

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

HASIL UJI NORMALITAS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37296081
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.068
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^c

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

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

HASIL Uji MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (X1)	.658	1.519
	Lingkungan Kerja (X2)	.658	1.519

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

HASIL Uji HETEROSKEDASTISITAS

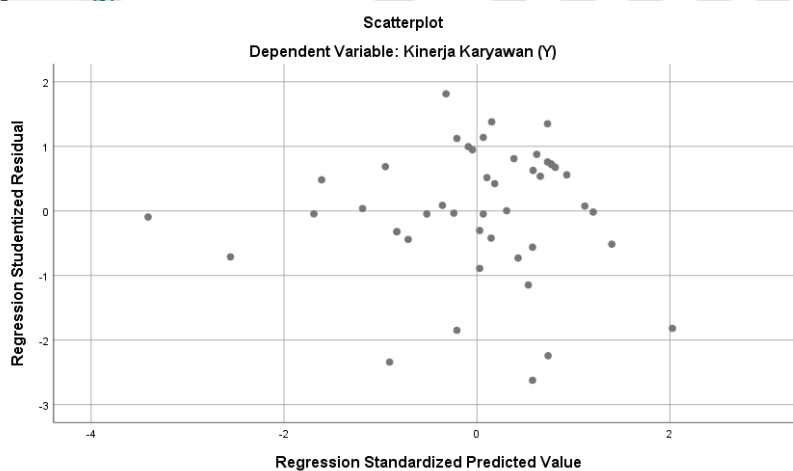
A. Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-2.060	2.891			-.713	.480
	Motivasi (X1)	.099	.105	.173	.946	.349
	Lingkungan Kerja (X2)	.046	.094	.090	.494	.624

a. Dependent Variable: ABRESID

B. Scatterplot



1. Di
Hak
©
1. Di
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. HASIL Uji T (Parsial)

Hak C
1. Dili



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.440	4.583		.314	.755
Motivasi (X1)	.405	.166	.322	2.441	.019
Lingkungan Kerja (X2)	.533	.148	.474	3.593	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ing
au seluruh karya tulis

2. HASIL Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	526.845	2	263.423	22.125	.000 ^b
	Residual	511.959	43	11.906		
	Total	1038.804	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

3. HASIL Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.484	3.451

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

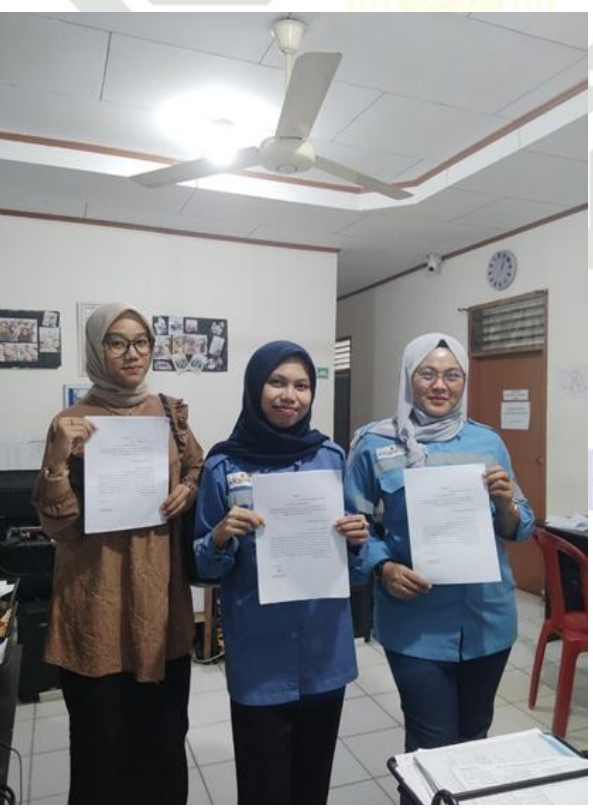


LAMPIRAN DOKUMENTASI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI PENULIS

- Hak Cipta Dilindungi
1. Dilarang n
 2. Dilarang mengumumk



ruah karya tulis ini tanpa me

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Nuraini Aprilia, lahir di Duri pada 7 April 2002. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Zulfadri dan Ibu Desi Arlinda. Penulis mengawali pendidikan di TK Aisyiyah 1. Kemudian melanjutkan pendidikan ke SDS IT AL-jauhar, SMPN 1 Mandau, kemudian melanjutkan pendidikan ke SMAN Mandau dan lulus pada tahun 2020.

Pada tahun 2020, penulis diterima melalui jalur SBMPTN di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan Manajemen S1 dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Akhirnya pada hari Jum'at 14 Juni 2024 di Munaqasah dalam sidang Himpunan Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dan dinyatakan LULUS dengan judul Skripsi "**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sumigita Jaya Resources Unit Rate North (RUR NORTH) Kota Duri**" dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.