



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

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BUM DESA AMANAH DESA BUKIT GAJAH PELALAWAN RIAU**

SKRIPSI



OLEH

FAJRI PRASETYO

12070113122

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2025/1446 H



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BUM DESA AMANAH DESA BUKIT GAJAH PELALAWAN RIAU**

SKRIPSI

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



OLEH

FAJRI PRASETYO

12070113122

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta ini dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FAJRI PRASETYO
 NIM : 12070113122
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : X (SEPULUH)
 JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
 DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN PADA BUM DESA AMANAH DESA
 BUKIT GAJAH PELALAWAN RIAU

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

SEHANI, SE, MM

NIP.19741211200710 2 004

MENGETAHUI :

DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL



DR. DESRIR MIFTAH, S.E., M.M., Ak
 NIP. 19740412200604 2 002

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

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



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: Fajri Prasetyo
 : 12070113122
 : S1Manajemen
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau
 : 10 Juli 2025

TIM PENGUJI

etua
 r. Hj. Julina, SE, M.Si.
 IP. 19730722 199903 2 001

ekretaris
 ri Nur Wahidah, S.E., M.M.
 IP. 19780105 200710 2 002

enguji 1
 ahwitri riandani, SE, M.Si.
 IP. 19820806 200604 2 002

enguji 2
 rien Violinda Anggriani, S.E., M.Si.
 IP. 19751106 200710 2 003

© 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

Tanggal : 10 September 2021

Saya
 Nama
 NIM
 Tempat
 Fakultas
 Prodi
 Judul Dis
 Peng
 Kiner
 Rizy

Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bum Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau"

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

Pekanbaru, 16 Juli 2025

alat pernyataan



Handwritten: Handwritten

NIM : 12070113122

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BUM DESA AMANAH DESA BUKIT GAJAH PELALAWAN RIAU**

Oleh

FAJRI PRASETYO

12070113122

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bum Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bum Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau, sampel yang digunakan sebanyak 38 responden. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda melalui program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bum Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bum Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau. Nilai adjusted R square adalah 0,806 atau 80,6% yang berarti Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, sisanya 19,4% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, 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.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BUM DES AMANAH BUKIT GAJAH VILLAGE PELALAWAN RIAU

By

FAJRI PRASETYO
12070113122

This study aims to determine the effect of Workload, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance At Bum Des Amanah, Bukit Gajah Village, Pelalawan, Riau. This research method uses a quantitative approach. The population in this study were employees of Bum Des Amanah Bukit Gajah Village Pelalawan Riau, the samples used was 38 respondents. The data collection method in this study used hypothesis testing and the data analysis used was multiple linear regression through the SPSS 23 program. The results of this study indicate that Workload and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance at Bum Des Amanah Bukit Gajah Village Pelalawan Riau, while the Work Environment has a negative and significant effect on Employee Performance at Bum Des Amanah Bukit Gajah Village Pelalawan Riau. The adjusted R Square value is 0,806 or 80,6% which means Employee Performance can be explained by Workload, Work Environment, and Work Motivation, the remaining 19,4% can be influenced by other factors not examined in this study.

Keywords : Workload, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menjalani kehidupan dengan kesehatan dan berhasil menyelesaikan skripsi berjudul **"Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bum Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau"**, yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, Ayahanda Setiono dan Ibunda Rosi. Terimakasih atas doa yang tidak henti-hentinya, perhatian dan dukungan, bimbingan, dan segala bentuk yang telah diberikan. Sehingga penulis dapat menjalani kehidupan dan menapaki jenjang pendidikan hingga saat ini. Serta, penulis juga mengucapkan rasa terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penulisan skripsi ini. :

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
4. Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si, Ak, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM, selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Sehani, SE, MM, sebagai Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan saran kepada penulis dengan kesabaran dan dedikasi.
9. Zulhaida, SE, MM, sebagai Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Bapak dan ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan yang baik dan kemudahan dalam administrasi.
12. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalaawan Riau yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

13. Saudara kandung penulis adik Uzli Fatul Jannah yang selalu memotivasi, mendukung, dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

14. Ratna Utami yang selalu menemani dan selalu menjadi support system penulis pada hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah, berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, tenaga, pikiran, materi, maupun bantuan dan senantiasa sabar menghadapi penulis, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis hingga penyusunan skripsi ini.

15. Teman- teman manajemen kelas D dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) B yang telah memberikan pengalaman dan berjuang bersama selama dibangku perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa kekurangan dalam menuntut ilmu adalah hal yang wajar. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Semoga skripsi ini dapat memberikan inspirasi untuk melakukan yang lebih baik dan bermanfaat bagi pembaca secara umum. Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu..

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Juli 2025

Penulis

UIN SUSKA RIAU

FAJRI PRASETYO
12070113122



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.4 Manfaat Penulisan	13
1.5 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2 Kinerja Karyawan	19
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
2.2.3 Indikator Kinerja	24
2.3 Beban Kerja.....	25
2.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	25
2.3.2 Jenis-Jenis Beban Kerja.....	26
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	26
2.3.4 Indikator Beban Kerja	28
2.4 Lingkungan Kerja.....	30
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	30
2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	31
2.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	31
2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

2.5	Motivasi Kerja.....	35
2.5.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	35
2.5.2	Tujuan Motivasi Kerja.....	36
2.5.3	Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	36
2.5.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	37
2.5.5	Indikator Motivasi Kerja	41
2.6	Pengaruh Antar Variabel.....	41
2.6.1	Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.6.2	Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
2.6.3	Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	43
2.7	Pandangan Islam Terhadap Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	43
2.8	Penelitian Terdahulu	46
2.9	Kerangka Pemikiran.....	51
2.10	Hipotesis.....	53
2.11	Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	55
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	58
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	58
3.2.1	Jenis Penelitian.....	58
3.2.2	Sumber Data	58
3.3	Populasi dan Sampel	59
3.3.1	Populasi	59
3.3.2	Sampel	59
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.4.1	Kuesioner (Angket)	60
3.4.2	Interview (Wawancara)	60
3.4.3	Observasi	61
3.5	Teknik Analisis Data.....	61
3.5.1	Skala Pengukuran	61

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

3.5.2	Analisis Kuantitatif.....	62
3.5.3	Analisis Deskriptif.....	62
3.6	Uji Kualitas Data	62
3.6.1	Uji Validitas	63
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	63
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	64
3.7	Analisis Regresi Linier Berganda	66
3.8	Uji Hipotesis.....	67
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		69
4.1	Sejarah BUMDes Amanah Desa Bukit Gajah.....	69
4.2	Maksud Dan Tujuan Dibentuknya BUMDes Amanah Desa	71
4.3	Motto, Visi Dan Misi BUMDes Desa Bukit Gajah.....	72
4.3.1	Motto	72
4.3.2	Visi	72
4.3.3	Misi.....	72
4.4	Struktur Organisasi BUMDes Amanah Desa Bukit Gajah	73
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		74
5.1	Hasil Penelitian	74
5.1.1	Karakteristik Responden	74
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	76
5.2.1	Analisis Deskripsi Variabel Beban Kerja.....	76
5.2.2	Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	79
5.2.3	Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	81
5.2.4	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	83
5.3	Uji Kualitas Data.....	85
5.3.1	Uji Validitas	85
5.3.2	Uji Reliabilitas.....	88
5.4	Uji Asumsi Klasik	89
5.4.1	Uji Normalitas	89
5.4.2	Uji Multikolinearitas	91
5.4.3	Uji Heterokedastisitas.....	92



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

5.5 Analisis Regresi Linier Berganda	93
5.6 Uji Hipotesis.....	95
5.6.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	95
5.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	97
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)	98
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian	99
5.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	100
5.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	100
5.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	101
5.7.4 Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	102
BAB VI PENUTUP	103
6.1 Kesimpulan.....	103
6.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	109



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

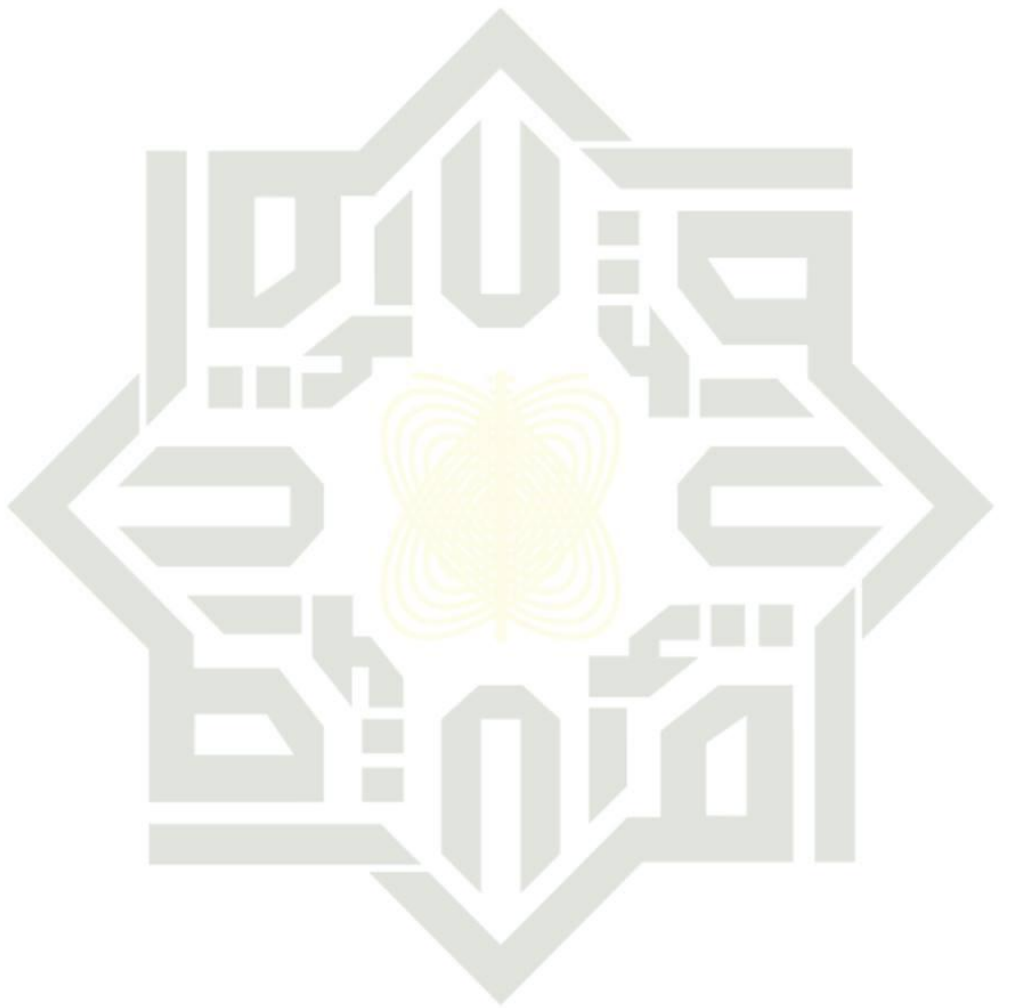
Tabel 1.1 Unit Usaha BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan	3
Riau 2024.....	3
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan BUM Desa Amanah Desa.....	3
Bukit Gajah Pelalawan Riau 2024.....	3
Tabel 1.3 Beban Kerja Karyawan BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah.....	5
Pelalawan Riau 2024	5
Tabel 1.4 Sarana dan Prasarana BUM Deisa Amanah Deisa Bukit Gajah.....	7
Pelalawan Riau 2024	7
Tabel 1.5 Hasil Wawancara Pemberian Motivasi pada Karyawan BUM Desa Amanah Bukit Gajah Pelalawan Riau	8
Tabel 1.6 Hasil Observasi Awal Mengenai Motivasi Kerja Pada Karyawan BUM Desa Amanah Bukit Gajah Pelalawan Riau	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	46
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	55
Tabel 3.1 Skala Likert	62
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Umur.....	74
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	76
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja	77
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	79
Tabel 5.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	81
Tabel 5.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	83
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	86
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	86
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	87
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	88
Tabel 5.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	89
Tabel 5.14 Hasil Uji Normalitas	90
Tabel 5.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	91



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 5.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	93
Tabel 5.17 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	96
Tabel 5.18 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)	98
Tabel 5.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	99



UIN SUSKA RIAU

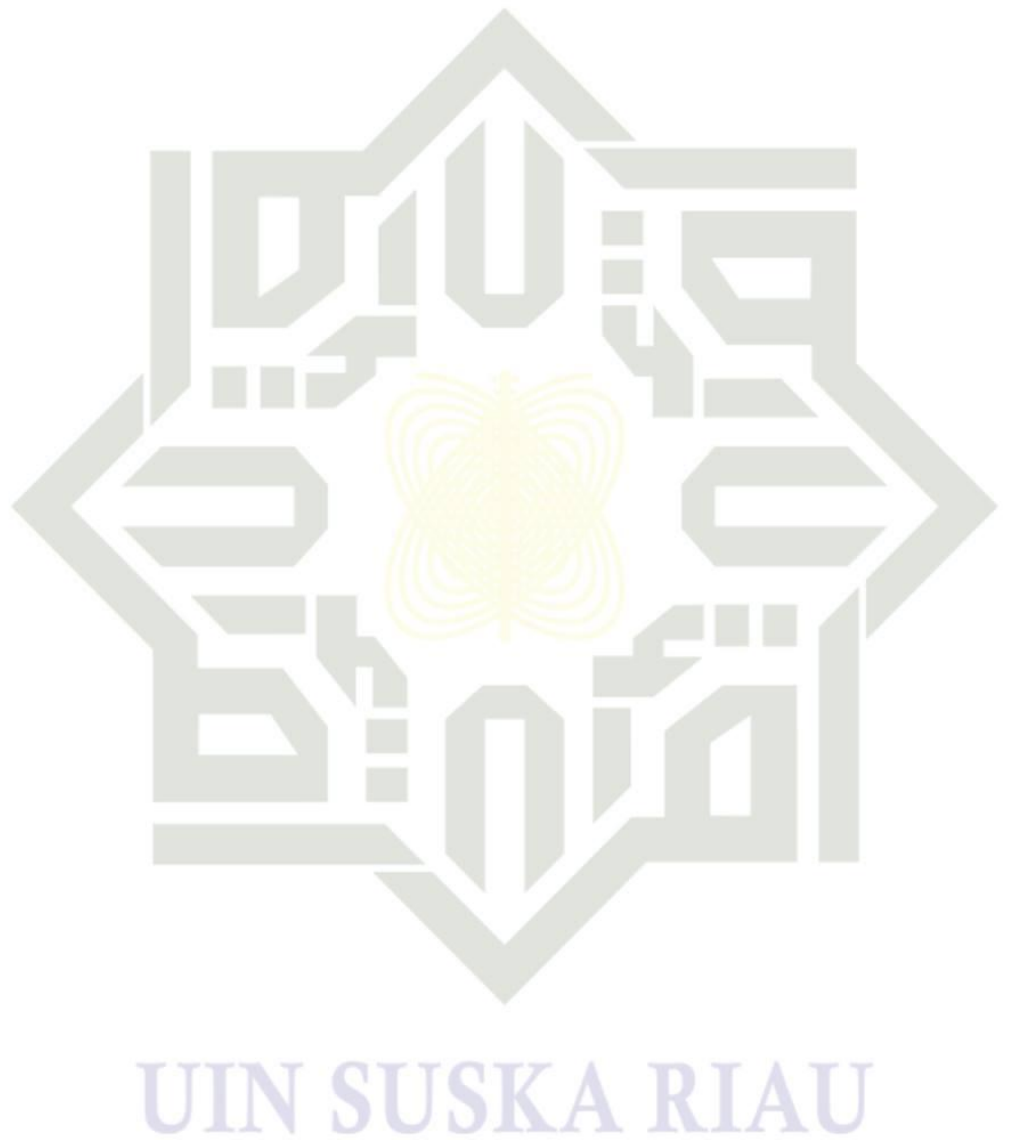


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BUMDes “Amanah Desa Bukit Gajah.....	73
Gambar 5.1 Hasil Uji Heterokedastisitas	92





BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta budaya saing tinggi dalam perusahaan harus dikelola dengan baik agar memberikan dampak positif. Di dalam suatu perusahaan diperlukan kualitas sumber daya manusia dan sistem yang dapat menunjang kinerja tenaga kerja perusahaan. Jika tidak ada kinerja maka tujuan seluruh bagian organisasi tidak tercapai. Salah satu faktor manajemen sumber daya manusia adalah lingkungan kerja dan rotasi kerja untuk mencapai kinerja karyawan secara maksimal Febrian (2022).

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah proses dalam menetapkan 2 jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong (2017) menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BUM Desa Amanah Berkedudukan di Desa Bukit Gajah Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan dan merupakan lembaga usaha semi formal milik masyarakat dan Desa Bukit Gajah yang pengelolaannya terpisah dengan Pemerintah Desa dengan Wilayah kerja berada di dalam wilayah Desa Bukit Gajah Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan. Berikut adalah tabel Penilaian Kinerja Karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau.

Bum Desa adalah Badan Usaha Milik Desa, yang merupakan lembaga usaha yang didirikan oleh desa dan dikelola oleh pemerintah desa serta masyarakat untuk mengelola potensi dan sumber daya lokal guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Tujuan utama Bum Desa adalah untuk mendorong

perumbuhan ekonomi lokal, menciptakan lapangan kerja, dan mengoptimalkan pendapatan desa melalui berbagai jenis usaha seperti simpan pinjam, pertanian, bank sampah dan layanan jasa lainnya.

Tabel 1.1 Unit Usaha BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau 2024

No	Jenis Usaha	Tanggal Pendirian	Keterangan
1.	Simpan Pinjam	31 Mei 2010	Sejak UED-SP
2.	Pengadaan Barang dan Jasa	1 Desember 2015	
3.	Bank Sampah	27 Agustus 2016	
4.	Transfortasi	13 Juli 2016	
5.	Perkebunan	3 April 2017	
6.	Saprodi	30 Juni 2018	Awalnya terpadu dengan unit perkebunan

Sumber : BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah memiliki enam jenis unit usaha yaitu simpan pinjam yang didirikan pada tanggal 31 mei 2010, pengadaan barang dan jasa didirikan pada tanggal 1 desember 2015, bank sampah tanggal 27 agustus 2016, transportasi tanggal 13 juli 2016, perkebunan tanggal 3 april 2017, dan terakhir saprodi didirikan pada tanggal 30 juni 2018.

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau 2024

Jumlah			Kinerja Karyawan							
KPI	Tahun	Jumlah Karyawan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Kurang Baik	
Kualitas	2020	53	31	58,49%	9	16,98%	8	15,09%	5	9,43%
Kerjasama	2021	50	29	58%	11	22%	6	12%	4	8%
Komitmen	2022	43	27	62,79%	8	18,60%	5	11,63%	3	6,97%
Disiplin	2023	38	25	65,78%	7	18,42%	4	10,53%	2	5,26%

Sumber : BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah 2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah mengalami fluktuasi, terjadinya penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan setiap tahun. Dimana dapat di lihat hasil persentase kinerja karyawan tahun 2020 penilaian kinerja yang kurang baik 9,43% kemudian mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 8%. Tahun 2022 mengalami penurunan kinerja sebesar 6,97% dan pada tahun 2023 menjadi 5,26%. penilaian kinerja karyawan dalam keadaan tidak stabil dan selalu berubah, sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada BUM Desa Amanah kurang optimal. Oleh sebab itu, pihak organisasi harus mampu membuat lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah dipengaruhi oleh beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang kurang efektif serta limpahan pekerjaan yang berlebihan maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja ini yang berakibat pada hasil produksi.

Oleh karena itu pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Tabel 1.3 Beban Kerja Karyawan BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau 2024

No	Tugas	Permasalahan
1.	Membuat laporan Administrasi	Kurangnya fasilitas yang mendukung serta harus diselesaikan pada hari tersebut.
2.	Tunggakan	Masyarakat yang telat membayar pinjaman sehingga mempersulit karyawan.
3.	Jam kerja	Jam kerja yang tidak sesuai dengan SOP.
4.	Target kerja yang harus di capai	Tidak tercapainya target kerja

Sumber : BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah 2024

Dari tabel di atas mencakup beberapa tugas dan permasalahan yang sering dihadapi dalam lingkungan kerja. Pertama, dalam membuat laporan administrasi, masalah yang muncul adalah kurangnya fasilitas yang mendukung pekerjaan, seperti perangkat teknologi yang memadai. Selain itu, laporan tersebut sering kali harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, yaitu pada hari yang sama, yang meningkatkan tekanan bagi karyawan dan berpotensi mengurangi kualitas pekerjaan. Kedua, tunggakan pembayaran pinjaman dari masyarakat menjadi tantangan besar, karena keterlambatan pembayaran ini mempersulit karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan.

Tunggakan ini juga dapat mempengaruhi arus kas perusahaan atau lembaga. Ketiga, masalah pada jam kerja muncul ketika jam kerja yang diterapkan tidak sesuai dengan Standard Operating Procedure (SOP), yang dapat menyebabkan ketidakefektifan operasional dan kebingungannya pengelolaan waktu bagi karyawan. Terakhir, target kerja yang harus dicapai seringkali tidak tercapai, yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja 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.

tidak realistis, kurangnya sumber daya, atau masalah dalam koordinasi tim. Semua masalah ini berpotensi mempengaruhi kinerja dan hasil kerja yang diharapkan dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi perlu memberikan dan memfasilitasi lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah sarana dan prasarana yang diberikan pada karyawan untuk meningkatkan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Tabel 1.4 Sarana dan Prasarana BUM Deisa Amanah Deisa Bukit Gajah Pelalawan Riau 2024

No	Jenis Inventaris	Nama Barang	Jumlah	Kondisi	
				Baik	Rusak
1.	Mesin dan Kendaraan	Mesin Molen	2	1	1
		Mesin Diesel	2	1	1
		Mesin Robin	1	1	-
		Mobil	4	2	2
2.	Meubel dan Perabotan	Kursi	5	3	2
		Meja Biro	5	4	1
		Meja Laci	2	2	-
		Meja kasir	1	1	-
		Meja Rapat	1	1	-
		Meja Printer	1	1	-
		Lemari	5	4	1
		Printer	6	4	2
		Kipas	3	3	-
		Dispenser	1	1	-
		AC	2	2	-
		Wifi	1	1	-
		CCTV	3	3	-

Sumber : BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana yang ada di BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau hampir semuanya dalam kondisi yang baik. Namun, masih terdapat sarana dan prasana yang dalam kondisi buruk atau rusak. Terdapat dua mesin, satu kursi, satu meja, satu lemari, dan dua printer yang dalam kondisi buruk atau rusak. Berdasarkan survey awal pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, kantor BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau kurang penerangan dan kebersihan. Hal tersebut dapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

mengganggu karyawan yang sedang bekerja dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan, keterlibatan dan produktivitas karyawan.

Selain beban kerja dan lingkungan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan penggerak utama dalam bekerja, sehingga manusia bekerja keras dan bekerja keras untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara prapeneliti dengan pihak BUM Desa Amanah Bukit Gajah Pelalawan Riau Bapak Topan Handoko Sebagai Sekretaris menuturkan pemberian motivasi terhadap karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5 Hasil Wawancara Pemberian Motivasi pada Karyawan BUM Desa Amanah Bukit Gajah Pelalawan Riau

No.	Pemberian Motivasi	Tujuan
1.	Berdoa bersama	Mendekatkan diri kepada tuhan yang maha esa.
2.	Sharing Information	Menyampaikan permasalahan yang di hadapi.
3.	Planning Work For Today	Untuk membangun motivasi terhadap karyawan dalam mencapai target yang akan dicapai dalam satu hari kerja.
4.	Bonus Target	Untuk membangun motivasi supaya ke depannya lebih ditingkatkan lagi.
5.	Insentif/Lembur	Untuk membangun motivasi dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja.
6.	Bonus Tahunan	Diberikan kepada karyawan 1x dalam setahun sesuai dengan jumlah gaji



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No.	Pemberian Motivasi	Tujuan
		karyawan untuk membangun motivasi dalam meghasilkan kinerja yang baik.

Sumber : BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah 2024

Berdasarkan tabel di atas menyajikan hasil wawancara yang mengidentifikasi berbagai bentuk motivasi yang diberikan oleh BUM Desa Amanah di Bukit Gajah Pelalawan Riau kepada para karyawannya, beserta tujuan dari masing-masing metode motivasi tersebut. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh BUM Desa Amanah Bukit Gajah Pelalawan Riau beragam dan bertujuan untuk mendukung peningkatan kinerja dan semangat kerja karyawan. Namun, seperti halnya setiap program motivasi, terdapat tantangan yang perlu diatasi untuk memastikan bahwa setiap metode motivasi dapat berjalan dengan efektif dan adil. Keterbatasan sumber daya, komunikasi yang kurang efektif, serta evaluasi kinerja yang tidak tepat bisa menjadi hambatan yang perlu diperbaiki agar program motivasi ini memberikan dampak yang maksimal.

Peneliti telah melakukan observasi awal pada 38 Karyawan BUM Desa Amanah Bukit Gajah Pelalawan Riau untuk mengisi kuisioner. Hasil Observasi pra-penelitian yang dilakukan secara acak pada karyawan menunjukkan hasil pra-penelitian dapat diamati pada tabel berikut :

Tabel 1.6 Hasil Observasi Awal Mengenai Motivasi Kerja Pada Karyawan BUM Desa Amanah Bukit Gajah Pelalawan Riau

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Antusias untuk datang ke tempat kerja	8	12	9	6	3
	Dihargai atas usaha dan kontribusi	10	11	8	6	3



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Keinginan meningkatkan keterampilan	9	10	11	5	3
Pekerjaan memberikan tantangan menarik	11	13	7	5	2
Insentif sesuai dengan semangat kerja	12	15	6	4	1

Sumber : Kuesioner Observasi Awal

Tabel di atas menunjukkan hasil survei mengenai berbagai aspek yang berkaitan dengan kondisi kerja, dengan lima pernyataan yang menilai tingkat kepuasan dan motivasi karyawan. Pada pernyataan pertama, "Antusias untuk datang ke tempat kerja," sebagian besar responden (12 orang) Setuju dan 8 orang Sangat Setuju, menunjukkan bahwa mayoritas merasa antusias dan termotivasi untuk bekerja. Namun, ada 6 orang yang Kurang Setuju dan 3 orang yang Sangat Tidak Setuju, yang bisa menunjukkan adanya sebagian karyawan yang kurang tertarik atau merasa kurang termotivasi.

Pada pernyataan kedua, "Dihargai atas usaha dan kontribusi," hampir setengah dari responden (10 orang) Sangat Setuju dan 11 orang Setuju, menunjukkan bahwa mereka merasa dihargai atas kontribusinya. Meski demikian, ada 6 orang yang Kurang Setuju dan 3 orang yang Sangat Tidak Setuju, mengindikasikan adanya sebagian kecil yang merasa tidak dihargai atau kurang mendapatkan pengakuan.

Dalam hal "Keinginan meningkatkan keterampilan," sebagian besar responden (11 orang) Kurang Setuju dan 10 orang Setuju, menunjukkan bahwa ada keinginan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan di tempat kerja. Namun, 5 orang yang Tidak Setuju dan 3 orang yang Sangat Tidak Setuju



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

menunjukkan bahwa tidak semua merasa terdorong untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Pada pernyataan "Pekerjaan memberikan tantangan menarik," mayoritas responden (13 orang) Setuju dan 11 orang Sangat Setuju, menunjukkan bahwa pekerjaan mereka dirasa menantang dan menarik. Meski demikian, ada 5 orang yang Tidak Setuju dan 2 orang yang Sangat Tidak Setuju, menandakan bahwa tidak semua merasa pekerjaan mereka memberikan tantangan yang cukup.

Terakhir, pada pernyataan "Insentif sesuai dengan semangat kerja," sebagian besar responden (15 orang) Setuju dan 12 orang Sangat Setuju, menunjukkan bahwa mereka merasa insentif yang diberikan sesuai dengan semangat kerja mereka. Namun, ada 4 orang yang Tidak Setuju dan 1 orang yang Sangat Tidak Setuju, yang menunjukkan adanya sedikit ketidakpuasan terkait kesesuaian insentif dengan motivasi kerja. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup puas dengan kondisi kerja mereka, meskipun masih ada beberapa yang kurang puas atau merasa tidak dihargai dengan baik.

Kesimpulan dari hasil survei ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa antusias dan termotivasi untuk datang ke tempat kerja, serta merasa dihargai atas usaha dan kontribusi mereka. Banyak karyawan juga menunjukkan keinginan untuk meningkatkan keterampilan dan merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan tantangan yang menarik. Selain itu, sebagian besar responden merasa bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan semangat kerja mereka.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Meskipun demikian, ada sejumlah kecil karyawan yang kurang puas, terutama terkait dengan penghargaan atas kontribusi mereka, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dan kesesuaian insentif dengan motivasi kerja. Secara keseluruhan, meskipun sebagian besar karyawan merasa puas, masih terdapat beberapa area yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan membahas tentang **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau?
4. Apakah beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh



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

secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau?

Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau.

Manfaat Penulisan

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

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini digunakan untuk menambah dan memperoleh ilmu pengetahuan tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kerja terhadap kinerja karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini digunakan untuk bahan masukan untuk memajukan bisnis serta mengetahui sejauh mana pengaruh tentang beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau.

3. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pembelajaran di bidang pengetahuan tentang komunikasi interpersonal, budaya organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pusaka.

1.5 Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

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



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

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTITUSI

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

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan memperjelas pembahasan penelitian ini.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisikan kesimpulan dan saran yang bermanfaat bagi pembaca dan peneliti selanjutnya sebagai masukan ataupun pertimbangan daftar pustaka



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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

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

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



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

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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

1. Fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia

a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan, sumber daya manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.

c. Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi atau penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

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

2. Fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan

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

b. Pengembangan sumber daya manusia

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

c. Pemberian kompensasi atau balas jasa

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

d. Pengintegrasian karyawan

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

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

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

e. Pemeliharaan karyawan

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

f. Pemutusan hubungan kerja

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

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

4. Kepribadian

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

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8. Budaya organisasi

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

9. Kepuasan kerja

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

10. Lingkungan kerja

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

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

12. Komitmen organisasi

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

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2013) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Intrinsik

Faktor personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (skill) kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat arahan dan dukungan kerja pada karyawan.

3. Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan budaya organisasi.

5. Faktor situasional, meliputi tekanan, beban kerja dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.3.1.2.3.1 **Beban Kerja**

2.3.1.2.3.1 **Pengertian Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.



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

Menurut Marhaendra (2022) beban kerja adalah jenis atau macam tugas yang diterima seorang pekerja dalam kapasitas dan dikerjakan dalam waktu tertentu. Sedangkan Kasmir (2016) menyatakan bahwa beban kerja ialah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus di keluarkan seseorang baik secara fisik maupun mental untuk memenuhi tuntutan tugas dengan kapasitas yang telah diberikan.

2.3.2 Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya:

1. Beban kerja kuantitatif, yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban kerja kualitatif, yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

status kesehatan, dan motivasi kepuasan maupun persepsi.

2. Faktor Eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:
 - a. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.
 - b. Tugas-tugas fisik adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (Sarana dan prasarana dalam bekerja).
 - c. Organisasi kerja karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shif kerja, istirahat. Perencanaan karir hingga pengajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

Sedangkan menurut Fahmi (2017), beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

1. Faktor luar, yaitu faktor yang dapat berinteraksi dengan tubuh seperti:
 - a. Faktor biologis, seperti bakteri, virus dan parasite, jamur, serangga, dan lain-lainnya.
 - b. Faktor fisika, seperti suhu, kelembapan intensitas penerangan, kebisingan, getaran dan tekanan udara.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Faktor kimiawi, seperti debu, gas pencemaran udara, uap logam dan lainnya.
- d. Faktor me kanis.
2. Faktor Dalam
 - a. Faktor Psikologi, seperti penempatan tangga kerja, hubungan antara pekerja, pekerja dan atasan, pekerja dengan keluarga, pekerja dengan lingkungan sosial yang berdampak pada performance pekerjaan di tempat kerja.
 - b. Faktor Psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan yang lainnya.

2.3.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator yang mempengaruhi beban kerja, diantaranya yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan
 - a. Memudahkan mengoperasikan pekerjaan yang telah di delegasikan
 - b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
 - c. Meminimalisir kecelakaan kerja
 - d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comprability, creadibility, dan defensibility
 - e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi
 - f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja 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

ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai

- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja

2. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produksi. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak yang tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan.

3. Target Yang Harus Dicapai

Target yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksana dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Menurut Munandar (2014) indikator dalam beban kerja yaitu

1. Beban fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.4.1

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

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

Menurut Hasibuan (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan.



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

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

2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, yang merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kemudian lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya.
2. Lingkungan kerja non fisik, yaitu merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017):

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja
Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
2. Temperatur di tempat kerja
Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Maka temperatur di tempat kerja juga perlu untuk diperhatikan.
3. Kelembapan di tempat kerja
Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
5. Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Bau-bauan di tempat kerja

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

7. Tata warna di tempat kerja

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

8. Dekorasi di tempat kerja

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

9. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagulagu perlu dipilih dengan selektif untuk diputar di tempat kerja.

10. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan keberadannya. Salah satu upaya menjaga

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

keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017):

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

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi di lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

5. Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Berdasarkan indikator diatas mengenai lingkungan kerja yaitu penerangan atau cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Fahmi (2017) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Kemudian Komang Ardana (2016) mengemukakan motivasi ialah kekuatan yang mendorong



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manager.

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

2.5.2 Tujuan Motivasi Kerja

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

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

2.5.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Pendapat Komang Ardana (2016) jenis-jenis motivasi dibagi 3 diantaranya

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

yaitu:

1. *Material incentive*: pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. *Semi material incentive*
3. *Non material incentive*: yang dapat dinilai dengan uang seperti: penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang objektif, pekerjaan yang terjamin, keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam mengambil keputusan, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian informasi tentang perusahaan, fasilitas rekreasi, penjaminan kesehatan perumahan dan lain lainnya.

2.5.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sutrisno (2023) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Seperti faktor internal, yaitu yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal, yaitu yang berasal dari lingkungan seseorang.

1. Faktor Internal

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk mempertahankan hidup adalah naluri yang ada pada setiap manusia di dunia ini. Untuk menjaga keberlangsungan hidup, seseorang siap melakukan segala hal, baik itu pekerjaan yang dianggap baik maupun buruk, sesuai dengan prinsip-prinsip moral yang berlaku. Sebagai contoh, makanan merupakan kebutuhan dasar untuk kelangsungan hidup, sehingga seseorang bersedia melakukan apa pun untuk memperolehnya asalkan dapat memenuhi kebutuhan akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

makanan. Keinginan untuk mempertahankan hidup mencakup hal-hal berikut:

- 1) Mendapatkan kompensasi yang layak.
 - 2) Menjalani pekerjaan yang tetap meskipun penghasilannya tidak mencukupi.
 - 3) Menikmati kondisi kerja yang aman dan nyaman..
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- Keinginan untuk memiliki barang bisa menjadi motivasi bagi seseorang untuk menjalankan tugas. Sebagai contoh, hasrat untuk memiliki sepeda motor bisa mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- Seseorang tertarik untuk bekerja karena keinginan untuk dihargai dan diakui oleh orang lain. Individu mungkin ingin menghabiskan uang demi meningkatkan status sosial mereka, yang membutuhkan kerja keras untuk mendapatkan penghasilan tersebut. Untuk mendapatkan harga diri, reputasi yang baik, dan penghargaan yang diinginkan, seseorang harus bekerja keras untuk meningkatkan keadaan ekonomi mereka. Pada umumnya, seseorang tidak akan mencapai status yang dihormati jika mereka malas atau enggan bekerja.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- Dorongan untuk mendapatkan pengakuan dapat mencakup hal-hal seperti :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Penghargaan atas pencapaian yang telah diraih
- 2) Hubungan kerja yang harmonis dan solid
- 3) Kepemimpinan yang adil dan bijaksana; serta perusahaan yang dihormati oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Seseorang akan termotivasi untuk bekerja jika mereka memiliki keinginan untuk mendapatkan kekuasaan. Keinginan ini kadangkadang terpenuhi dengan cara yang tidak etis, namun tetap menghasilkan kerja. Selain itu, bagi seseorang yang ingin memiliki kekuasaan atau memimpin, seperti menjadi ketua atau kepala, mereka harus menunjukkan kepada orang lain bahwa mereka sungguh-sungguh ingin bekerja, sehingga pantas menjadi pemimpin dalam organisasi atau kelompok kerja.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada semua fasilitas dan kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Ini mencakup tempat kerja, peralatan, kebersihan, pencahayaan, suasana tenang, serta interaksi antara rekan kerja.

b. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang cukup merupakan salah satu alat motivasi yang paling efektif bagi perusahaan untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

c. Supervisi yang baik

Tugas seorang supervisor meliputi memberikan inspirasi, motivasi, dan dorongan kepada rekan kerja (karyawan) untuk bertindak. Dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan rekan kerja bahwa mereka memiliki semangat dan kapasitas untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, seorang atasan perlu memahami sifat dan karakteristik bawahannya, sehingga mereka dapat memberikan pengaruh yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

d. Ada Jaminan Karir (Penghargaan atas prestasi)

Karier mencakup serangkaian jabatan atau posisi yang dipegang oleh seseorang selama masa hidupnya. Individu mengejar karier untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Setiap orang akan bekerja keras dan bersedia berkorban untuk perusahaan jika mereka yakin akan adanya jaminan karier yang jelas untuk menyelesaikan tugastugas mereka. Hal ini terwujud ketika perusahaan memberikan jaminan untuk pengembangan karier di masa depan, baik melalui promosi, kenaikan jabatan, maupun peluang untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan.

- e. Status dan Tanggung Jawab Status atau posisi dalam suatu pekerjaan menjadi impian dan harapan setiap karyawan. Seseorang yang memiliki jabatan tersebut merasa dipercaya, karena diberikan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, status dan jabatan ini menjadi dorongan 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifur Kasim Riau

karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam tugas-tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang Fleksibel

Ketentuan dan aturan yang berlaku di dalam perusahaan memiliki dampak pada motivasi karyawan. Kehadiran aturan yang melindungi dan terstruktur dengan baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

2.5.5 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2016) yaitu:

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat di jelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan tersebut. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih



besar dari pada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Koesomowidjojo (2017) Beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas- tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

2.6.2 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018) penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat menjaga kesehatan karyawan dari gangguan penglihatan, penciuman, pendengaran dan kelelahan. Lingkungan kerja yang sehat dan bersih dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang baik pula, dimana kelelahan dan kebosanan dalam melakukan pekerjaan akan berkurang atau hilang. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kebosanan kelelahan dan suasana yang kurang menyenangkan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.

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



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

tingginya tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.6.3 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

2.7 Pandangan Islam Terhadap Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

1. Pandangan Islam Tentang Beban Kerja

Pekerjaan adalah sumber penghasilan, sebab itu setiap orang yang ingin memperoleh penghasilan yang lebih besar dan tingkat penghidupan yang lebih baik, haruslah siap dan bersedia untuk bekerja keras. Kita wajib memerangi kemalasan dan kengganannya bekerja atau kengganannya berusaha. Meskipun demikian kita tetap harus menyadari bahwa tubuh kita tidak seperti mesin yang bisa digunakan penuh selama 24 jam. Manusia juga membutuhkan istirahat yang cukup untuk bisa melakukan aktivitasnya.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Qashash ayat 73 yang berbunyi:

وَمِنْ رَّحْمَتِهِ جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ لِتَسْكُنُوا فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٣﴾



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Artinya : *“Dan karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan, supaya kamu mencari sebahagian dari dunia-Nya (pada siang hari), dan agar kamu bersyukur kepada-Nya.”*

(Q.S. Al-Qashash : 73.)

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa bertindaklah sesuai dengan kemampuan dan janganlah berlebihan dalam melakukan sesuatu. Sesuatu yang berlebihan itu tidaklah baik.

2. Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Islam memberikan pengetahuan kepada kita tentang lingkungan sekitar tempat kita kerja dengan tujuan agar kita bisa menjaga lingkungan sekitar kita.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-A'raf Ayat 56 yang berbunyi :

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

٥٦

Artinya : *“Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.”* (Q.S. Al-A'raf: 56)

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa kita dituntut selalu memelihara segala yang telah ada di bumi termasuk lingkungan kerja, selain itu juga harus merawat serta menjaga lingkungan sekitar agar terjaga dari kerusakan dan kerugian yang diakibatkan dari lingkungan kerja yang tidak baik atau tidak nyaman. Dengan adanya pelestarian lingkungan hidup dan juga memberitahukan sebagai karyawan agar selalu memperhatikan lingkungan kerja dengan menjaga lingkungan sekitar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

tempat kerja agar dapat mewujudkan lingkungan kerja yang terkendali dan harapan karyawan saat bertugas.

3. Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

١٠

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

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

4. Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja menurut islam merupakan cara seseorang untuk mengekspresikan diri dan merupakan contoh nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dijunut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat serta dijadikan sebagai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat : 19 yang berbunyi :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾ (الأحقاف : ١٩)

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

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwasannya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaannya.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu dari penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Yana Diana	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di House Keeping Departement	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdsarkan perhitungan	Perbedaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari variabel dan objek penelitiannya,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No.	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Jurnal Manajemen Tools Vol.11 No. 2 Desember 2019	pada Hotel Bintang Lagoon Resort (The Effect Of Workload On Employee Performance In The Housekeeping Departement At Bintang Lagoon Resort Hotel)	koefisien determinan diperoleh $KD = \text{Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh sebesar } 54,76\%$ terhadap kinerja karyawan dan sisanya $45,24\%$ yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.	(X1) beban kerja (Y) kinerja karyawan dan objek penelitian di Hotel Bintang Lagoon Resort sedangkan penulis (X1) beban kerja dan (X2) Lingkungan kerja (X3) Motivasi kinerja (Y) Kinerja di Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Amanah Desa Bukit Gajah
2.	Ni Made Eka Kristianti, Ni Luh Anik Puspa Ningsih, Ni Kadek Sioaji Yamawati (2024) Volume 6, Nomor 1, Pebruari 2024; pp. 27-39	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDES Eka Budi Sakti di Desa Seraya	Hasil penelitian menyatakan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDES Eka Budi Sakti di Desa Seraya	Perbedaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari variabel dan objek penelitiannya, (X1) motivasi kerja (X2) disiplin kerja (X3) lingkungan kerja (Y) kinerja pegawai dan objek penelitian di BUMDES Eka Budi Sakti di Desa Seraya sedangkan penulis (X1) beban kerja dan (X2) Lingkungan kerja (X3) motivasi kerja (Y) Kinerja di Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Amanah Desa Bukit Gajah
3.	Wardhana, I Dewa Gede Juni Artha Wira (2023) Vol. 10 No. 2 (2023):	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BUMDES Se-kecamatan	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Perbedaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari variabel dan objek penelitiannya, (X1) motivasi kerja (X2) lingkungan kerja (X3) kepuasan 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

No.	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik	beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Of an Employee Of PT. Sabar Sukasada	berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDES Se-kecamatan Sukasada	(Y) kinerja pegawai dan objek penelitian di BUMDES Se-kecamatan Sukasada sedangkan penulis (X1) beban kerja dan (X2) Lingkungan kerja (X3) motivasi kerja (Y) Kinerja di Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Amanah Desa
4.	Fernando Reinhard Tjiabrata, dkk (2017) Jurnal EMBA Vol.5 no.2 Juni 2017 (ISSN 2303 1174)	Pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SABAR GANDA MANADO (The Influence Workload and Workplace Of The Performance Ganda Manado)	Hasil Penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari variabel dan objek penelitiannya, (X1)Beban Kerja (X2)lingkungan kerja (Y) kinerja karya dan objek penelitian di PT. SABAR GANDA MANADO sedangkan penulis (X1) beban kerja dan (X2) Lingkungan kerja (X3) motivasi kerja (Y) Kinerja di Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Amanah Desa
5.	Armila Qurniyati, Eny Setyarining sih, Kasnowo (2023) JKA : Jurnal Kendali Akuntansi Vol. 1, No. 4 Oktober 2023	Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti	Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti	Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari objek penelitian, objek penelitian di PT. Satria Nusantara Sakti sedangkan penulis di Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Amanah Desa
6.	Yuli Yantika, Toni	Pengaruh Lingkungan Kerja,Etos	Hasil penelitian menyatakan bahwa	Perbedaan: Perbedaan penelitian terdahulu dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No.	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Herlambang ,Yusron Rozzaid (2018) Vol 4, No 2 (2018)	Kerja,Dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Pembab Bondowoso	Lingkungan kerja, Etos kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pembab Bondowoso	penulis dapat dilihat dari variabel dan objek penelitiannya, (X1) lingkungan kerja (X2) etos kerja(X3) disiplin kerja (Y) kinerja pegawai dan objek penelitian di Pembab Bondowoso sedangkan penulis (X1) beban kerja dan (X2) Lingkungan kerja (X3) motivasi kerja (Y) Kinerja di Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Amanah Desa
7.	Nadila Andra Kurnia, David Humala Sitorus (2022) JurnalValue , 17 (1), Hal. 48 – 57	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres	Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari variabel dan objek penelitiannya, (X1) beban kerja dan (X2) disiplin kerja (Y) kinerja karyawan dan objek penelitian di Pembab Bondowoso sedangkan penulis (X1) beban kerja dan (X2) Lingkungan kerja (X3) motivasi kerja (Y) Kinerja di Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Amanah Desa
8.	R.Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018) Jurnal Ilmu Manajemen Bisnis Vol. 4 No.1 Maret 2018	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerja	Perbedaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari variabel dan objek penelitiannya, (X1) beban kerja dan (X2) mootivasi kerja (Y) kinerja karyawan dan objek BPJS Ketenagakerjaan Cabanag Salemba

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No.	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
			an Cabang Salemba. Artinya jika beban kerja meningkat ataupun menurun, maka akan berpengaruh terhadap turun atau naiknya kinerja karyawan	sedangkan penulis (X1) beban kerja dan (X2) Lingkungan kerja (X3) motivasi kerja (Y) Kinerja di Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Amanah Desa
9.	Mila andriani Fristia (2019) Jurnal Administrasi Bisnis Vol.73 No.1 Agustus 2019	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pengemudi Taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang	Penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kedua faktor tersebut pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes dapat secara langsung meningkatkan kinerja mereka.	Perbedaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari variabel dan objek penelitiannya, (X1) kemampuan kerja dan (X2) motivasi kerja (Y) kinerja karyawan dan objek Pengemudi Taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang sedangkan penulis (X1) beban kerja dan (X2) Lingkungan kerja (X3) motivasi kerja (Y) Kinerja di Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Amanah Desa
10.	Kusuma Chandra Kirana, Ambar Lukitaningsih, Dorce Marchiliya Londin	Analysis Of The Impact Of Workload And Work Stress On Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable	Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi maupun kepuasan	Perbedaan : Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis dapat dilihat dari variabel dan objek penelitiannya, (X1) beban kerja dan (X2) stres kerja (Y) kepuasan kinerja sedangkan penulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

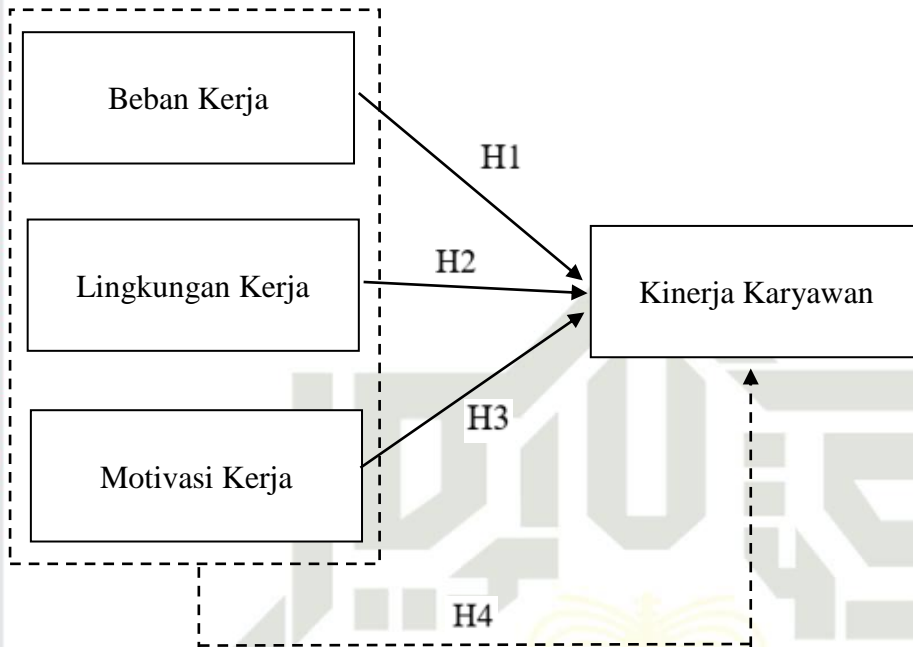
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No.	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Vol 19, No 4 (2021)		kerja. Sementara itu, stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, namun pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta menjadi perantara pengaruh stres kerja terhadap kepuasankerja.	(X1) beban kerja dan (X2) Lingkungan kerja (X3) motivasi kerja (Y) Kinerja di Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Amanah Desa

2. Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2018: 20) menyatakan bahwa: "Model konseptual tentang hubungan teori dengan beberapa aspek yang telah terbukti signifikan disebut kerangka berpikir". Pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah kerangka pemikiran menjelaskan hubungan antara variabel independen Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Kerangka pemikiran untuk penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut untuk membantu pemahaman:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Armila. dkk (2023)

Pengaruh Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan :

- : Pengaruh secara Parsial
- - - - - : Pengaruh secara Simultan
- X1 : Beban Kerja
- X2 : Lingkungan Kerja
- X3 : Motivasi Kerja
- Y : 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.

2.10 Hipotesis

Nurdin dan Hartati (2019) mendefinisikan hipotesis sebagai dugaan, jawaban, atau kesimpulan sementara yang belum pasti. Hipotesis adalah rumusan peneliti tentang masalah penelitian yang mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel. Maka dari latar belakang dan penelitian terlebih dahulu, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ = Diduga terdapat pengaruh secara parsial Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Amanah Desa Bukit Gajah.

- a. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- b. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariani Mayasari (2022) penelitian ini menunjukkan bahwa, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDES Se- kecamatan Tejakula.

H₂ = Diduga terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Amanah Desa Bukit Gajah.

- a. Menurut Hasibuan (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diberikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusron Rozzaid (2018) penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pemkab Bondowoso.
- H3 = Diduga terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Amanah Desa Bukit Gajah.
 - a. Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.
 - b. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Sioaji Yamawati (2024) penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDES Eka Budi Sakti di Desa Seraya.
- H4 = Diduga terdapat pengaruh secara simultan Beban Kerja, lingkungan kerja, dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Amanah Desa Bukit Gajah.
 - a. Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.
 - b. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Amila Qurniyati (2023) penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara Sakti.

2.1 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Operasional Variabel adalah Konsep menjadi kata kata untuk menggambarkan perilaku atau gejala yang diamat dan di uji kelbelnarannya. Menurut Sugiyono (2017) dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel-variabel belbas dan telrikat. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang Menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel terikat (*Dependent Variable*) dalam penelitian ini menjadi variabel bebas adalah:

X1 = Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi Kerja

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Adalah variabel yang sebagai akibat dari variabel independen, dipengaruhi oleh hasil. Dalam penelitian ini yang melnjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang	a. Kualitas b. Kuantitas c. Waktu d. Penekanan biaya e. Hubungan antar karyawan f. Pengawasan	Skala Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir (2016)	Kasmir (2016)	
2.	Beban Kerja (X1)	Beban kerja merupakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Koesomowidjojo (2017)	a. Kondisi pekerjaan b. Penggunaan waktu kerja c. Target yang harus dicapai Koesomowidjojo (2017)	Skala Likert
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2017)	1. Penerangan/cahaya ditempat kerja 2. Sirkulasi udara ditempat kerja 3. Kebisingan ditempat kerja 4. Bau tidak sedap ditempat kerja 5. Keamanan ditempat kerja Sadarmayanti (2017)	Skala Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
4.	Motivasi Kerja (X3)	Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan Mangkunegara (2016)	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang Mangkunegara (2016)	Skala Likert



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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BUMDesa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau yang terletak di Jalan Sultan Syarif Kasim Desa Bukit Gajah Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan 28388. Waktu penelitian dimulai sejak juni 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2019).

3.2.2 Sumber Data

Adapun data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder sebagai berikut :

a. Data Primer

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

oleh karyawan yang ada pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu dianalisis kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang diteliti. Data ini biasanya diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau hasil ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 38 orang yang terdiri dari karyawan yang bekerja di area lapangan BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau.

3.3.2 Sampel

Sugiono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus



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

benar-benar *representative* (Mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

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

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau, karena jumlah populasi yang hanya 38 karyawan, maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik sampling sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2019).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

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

3.4.1 Kuesioner (Angket)

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

3.4.2 Interview (Wawancara)

Interview adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi melalui tanya jawab. Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan



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

beberapa pertanyaan baik secara langsung maupun menggunakan telepon kepada karyawan yang ada pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau.

3.4.3 Observasi

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

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang didapat dan digunakan untuk mengekstrak informasi berguna dari data yang telah dikumpulkan, memberikan gambaran tentang data, menguji hipotesis yang diajukan, dan menjawab rumusan persoalan. Dengan demikian, analisis data membantu pengambilan keputusan dengan informasi yang relevan dan akurat sesuai dengan Sugiyono, (2019).

3.5.1 Skala Pengukuran

Pengukuran data penelitian ini adalah skala likert. Teknik pengukuran data dalam penelitian ini ialah skala likert. skala likert merupakan pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang mengenai suatu

fenomena Sugiono (2019). Dalam penggunaan skala likert terdapat lima (5) tingkatan skor yang bisa dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Skala Likert

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

3.5.2 Analisis Kuantitatif

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

3.5.3 Analisis Deskriptif

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

3.6 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data memiliki dua konsep yaitu validitas dan reliabilitas. Kualitas informasi yang dihasilkan melalui survei penelitian dapat dinilai dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Semula



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

pengujian ini dirancang untuk menentukan konsistensi dan keakuratan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, jika valid maka berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2019). Menurut Jonathan Sarwono (2015) kriteria uji validitas dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* yaitu jika nilai $r_{hitung} > r_{kritis}$ (0,30) maka butir pernyataan valid. Namun jika nilai $r_{hitung} < r_{kritis}$ (0,30) maka butir pernyataan tidak valid. Hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} dibawah 0.3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dari pada variabel yang diteliti sehingga dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) hasil penelitian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang akan menghasilkan data yang sama untuk mengukur objek yang sama. Kapabilitas penilaian tingkat reliabilitas sangat ditentukan oleh seberapa jauh resiko alpha bila diterima sedikit resiko. Uji reliabilitas atau uji konsistensi suatu item pertanyaan atau pernyataan dengan membandingkan antara nilai cronbach's alpha dengan taraf keyakinan (*coefficients of confidence/CC*) Sugiyono (2019). Cronbach's alpha adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lainnya, dengan ketentuan sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Penilaian akan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka untuk memenuhi syarat yang telah ditentukan maka penggunaan model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan, untuk menghasilkan suatu model yang baik. Analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Pada penelitian ini penelitian menggunakan pengujian asumsi klasik uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah suatu variabel independen dan variabel dependen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak Sahir (2021). Sehingga salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi masalah normalitas adalah dengan cara uji *Kolmogorov-Smirnov* yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

Pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai *asymptotic*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

significant (2- tailed) > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal, tetapi jika nilai *asymptotic significant (2- tailed)* < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Mutikolinieritas merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi maka akan terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi multikolinieritas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL) Sahir (2021). Apabila nilai tolerance > 10 dan nilai VIF <10 maka tidak terdapat persoalan multikolonieritas diantara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain Sahir (2021). Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedasitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y' adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di studentized.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan dalam penelitian ini dikarenakan jumlah variabel independent lebih dari satu sedangkan alat yang akan digunakan adalah software SPSS versi 23. Pada penelitian ini digunakan analisis liner berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi liner berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan sebagai berikut Sahir (2021).

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1-b2 = Koefisien Regresi

Sehingga kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

X1 = Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi Kerja

b1 = Koefisien regresi untuk Variabel Beban Kerja

b2 = Koefisien regresi untuk Variabel Lingkungan Kerja

b3 = Koefisien regresi untuk Variabel Motivasi Kerja

e = *Therm of Error*

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



3.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independent variable*) Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik uji koefisien regresi secara koefisien regresi secara individu (parsial) (Uji-t) atau bersama-sama (simultan) (Uji-F).

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat Sahir (2021).

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Namun apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)

Uji F ini digunakan untuk mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ di mana n

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

adalah jumlah variabel Sahir (2021). Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi pula kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variasi perubahan pada variabel terikatnya Sahir (2021).

Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu, sehingga apabila semakin mendekati 1 determinasi (R^2), maka semakin besar kontribusi variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

UIN SUSKA RIAU



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

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah BUMDes Amanah Desa Bukit Gajah

Badan Usaha Milik Desa atau yang lebih dikenal dengan sebutan BUMDes adalah suatu lembaga keuangan desa yang berdiri di desa dengan 54 peraturan desa melalui musyawarah desa. Dengan maksud dan tujuan berdirinya BUMDes agar lembaga perekonomian tingkat desa ini dapat memberikan kontribusi sebagai salah satu penyokong perekonomian masyarakat desanya.

Dalam rangka mendapatkan modal usaha atau menyalurkan sumber dana, masyarakat desa pada saat ini telah banyak yang memanfaatkan lembaga keuangan di desa, baik yang sifatnya formal seperti BRI, Bank Milik Daerah seperti Bank Riau dan Bank BPR, Koperasi Simpan Pinjam, Lembaga Perkreditan semi formal lainnya seperti Unit Pengelola Kecamatan (UPK) PNPM Mandiri, maupun non formal seperti rentenir, pedagang kredit dan sebagainya. tetapi bagi masyarakat desa yang umumnya golongan ekonomi lemah adakalanya lembaga keuangan tersebut terutama yang formal sulit dijangkau fasilitasnya karena dihadapkan pada beberapa kendala antara lain :

- a. Belum menjangkau secara luas kepada golongan ekonomi lemah
- b. Pinjaman harus dengan jaminan/anggunan yang bernilai tinggi dan
- c. Prosedur yang belum difahami oleh masyarakat desa
- d. Biaya pengurusan/pelayanan yang tinggi
- e. Lokasi nasabah umumnya jauh dan sulit dijangkau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Menumbuh kembangkan Tujuan tersebut dinilai sangat erat karena dapat membantu masyarakat ekonomi lemah dalam penyediaan modal usaha yang mudah, murah, ringan dan cepat. Hal ini sesuai dengan salah satu arah pembangunan masyarakat desa, yaitu pemihakan dan pemberdayaan 55 masyarakat desa dalam rangka proses pembangunan untuk mewujudkan masyarakat yang maju, mandiri dan sejahtera.

Berdasarkan hal tersebut pemerintah provinsi Riau mengadakan sharing data dengan Pemerintah Kabupaten Kota untuk memberikan dana bergulir dalam bentuk modal usaha desa melalui Program Pemberdayaan Desa (PPD) yang merupakan perwujudan nyata dari upaya menanggulangi kemiskinan di provinsi Riau.

Selain dari pada KUD yang ada di Desa, Lembaga Perekonomian desa lain adalah UED–SP (Usaha Ekonomi Desa – Simpan Pinjam) yaitu berdiri pada tanggal 31 Mei 2010 berdasarkan hasil keputusan Musyawarah Desa I dan ditetapkan dengan surat keputusan Desa Nomor Kpts. 141/PEMDES/BG/V/2010/08 serta disahkan oleh Bupati Pelalawan pada tanggal 31 Mei 2010. Dan berjalan hingga akhir tahun buku 2014, setelah itu UED–SP berubah menjadi BUMDesa Amanah dibentuk pada tanggal 28 Mei 2014 atas Dasar Perdes Nomor 26 Tahun 2014.



4.2

Maksud Dan Tujuan Dibentuknya BUMDes Amanah Desa

Maksud dan tujuan dibentuknya BUMDes “Amanah” adalah Sebagai berikut :

- a. Mendorong kegiatan perekonomian masyarakat desa
- b. Meningkatkan kreativitas anggota masyarakat desa yang berpenghasilan rendah
- c. Mendorong usaha sektor informal untuk penyerapan tenaga kerja bagi masyarakat di desa 56
- d. Menghindarkan anggota masyarakat desa dari pengaruh pelepas uang dengan bunga tinggi yang merugikan masyarakat
- e. Meningkatkan peranan masyarakat desa dalam rangka menampung dan mengelola bantuan modal yang berasal dari Pemerintah dan atau sumber-sumber lain yang sah
- f. Memelihara dan meningkatkan adat kebiasaan bergotong-royong untuk gemar menabung dan secara tertib, tertaur, bermanfaat dan berkelanjutan.

Serta sasaran kegiatan BUMDes “Amanah” adalah masyarakat yang berada di Desa Bukit Gajah baik perorangan maupun kelompok yang mempunyai usaha atau mengembangkan usahanya sendiri.

BUMDes “Amanah” berada di Desa Bukit Gajah Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan, dan merupakan lembaga usaha semi formil milik masyarakat dan Desa Bukit Gajah, yang pengelolaannya terpisah dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

perintah desa, dengan wilayah kerja berada di dalam wilayah Desa Bukit Gajah Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan.

4.3 Motto, Visi Dan Misi BUMDes Desa Bukit Gajah

4.3.1 Motto

Kembangkan usaha dengan amanah

4.3.2 Visi

Sebagai Pendorong tumbuh dan berkembangnya perekonomian masyarakat desa, yang menjadikan Desa Bukit Gajah sebagai pusat perdagangan, jasa, pertanian, dan industri kecil. Masyarakat 57 menumbuh kembangkan potensi desa sebagai sumber kesejahteraan masyarakat desa, menjadikan masyarakat yang cerdas dan trampil.

4.3.3 Misi

- a. Memanfaatkan potensi desa dan sumber daya manusia sebagai asset penggerak perekonomian desa
- b. Menjadikan masyarakat yang berinovatif, dan berinisiatif guna menjadikan mental masyarakat yang berdaya saing pada tingkat Desa, Kecamatan, Kabupaten, Provinsi serta Nasional
- c. Menjadikan desa yang mandiri dengan meningkatkan kompetensi masyarakat serta sumber daya alam yang dikelola secara professional
- d. Meningkatkan partisipasi masyarakat berperan aktif dalam pembangunan desa
- e. Menciptakan masyarakat yang dinamis dan kreatif
- f. Mengembangkan pelayanan sosial desa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

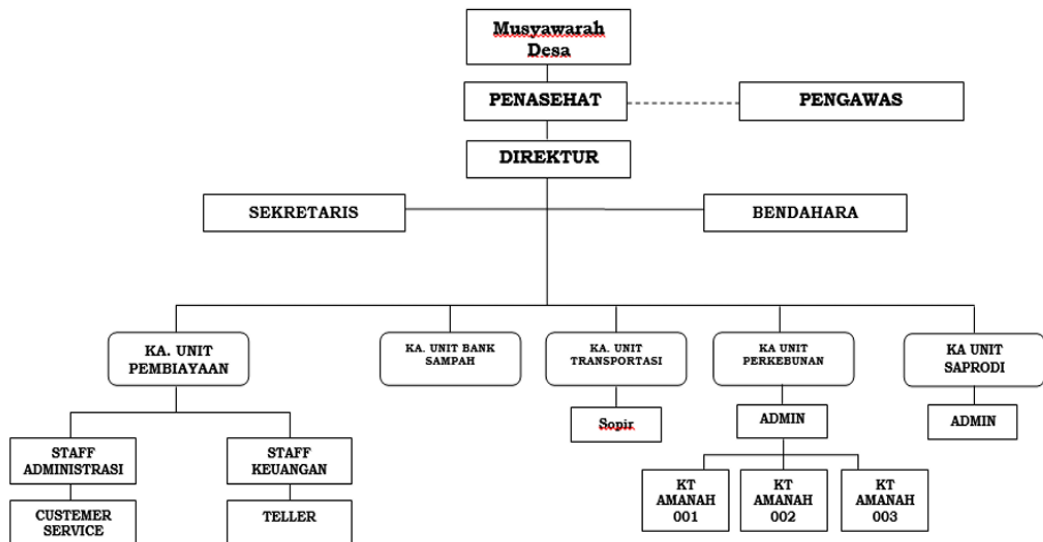
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- Mengembangkan unit– unit usaha guna kesejahteraan masyarakat desa
- Mengembangkan dan mencari peluang guna peningkatan kesejahteraan dengan pihak lain
- Meningkatkan PADesa sebagai penunjang kebutuhan desa serta masyarakat desa
- Meningkatkan perekonomian masyarakat.

4.4 Struktur Organisasi BUMDes Amanah Desa Bukit Gajah

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BUMDes Amanah Desa Bukit Gajah





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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau. semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau maka dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya beban kerja dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan untuk menghadapi beban kerja yang meningkat. Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.
2. Secara Parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau. lingkungan kerja yang diberikan oleh BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau belum mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimana ketika lingkungan kerja yang tidak kondusif maka kinerja karyawan akan cenderung menurun.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Secara Parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau. Semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Secara Simultan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau. nilai R Square sebesar 0,806 atau 80,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan yakni sebesar 80,6%, sedangkan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini.

6.2. Saran

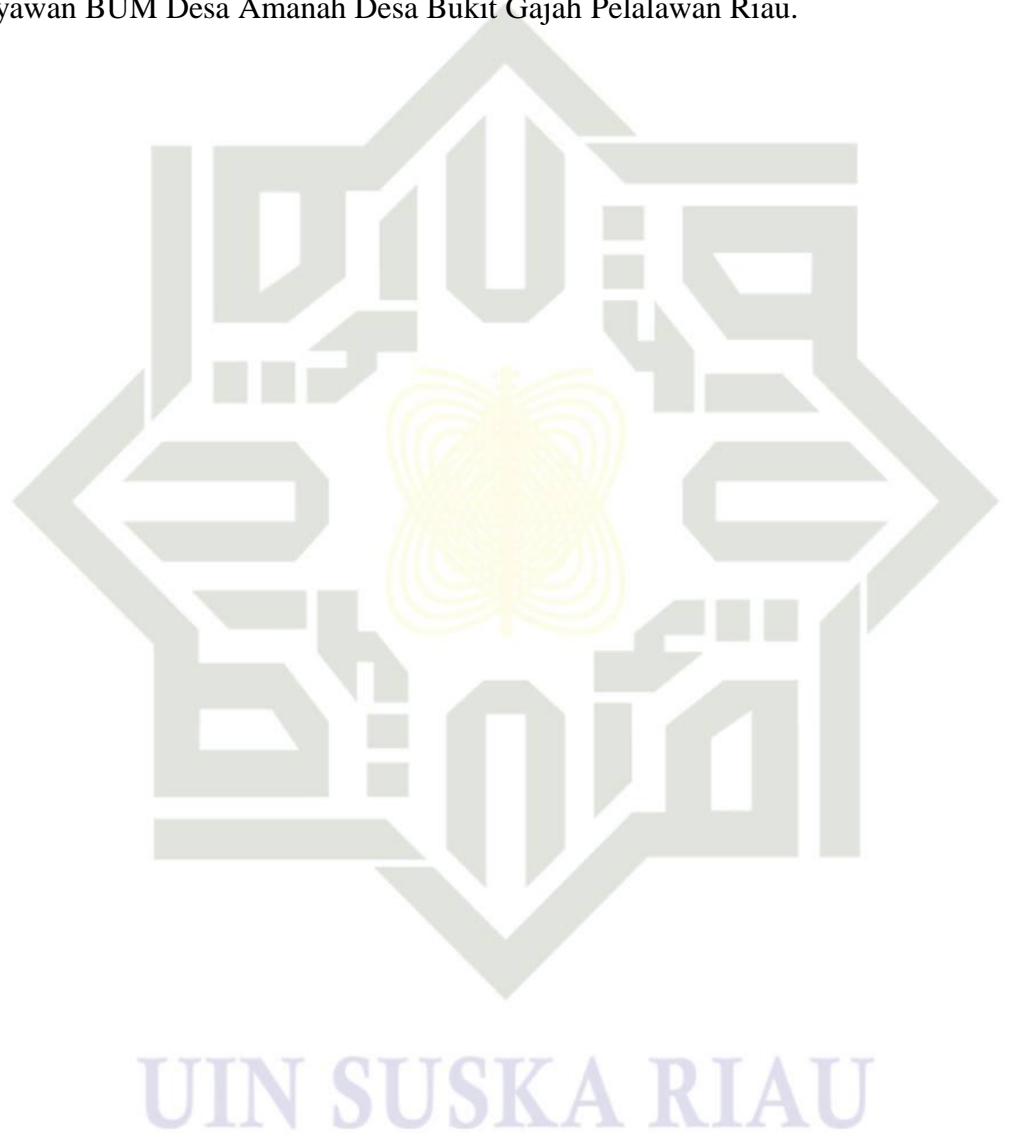
Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan dan peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk instansi, sebaiknya lingkungan kerja pada karyawan BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau perlu dievaluasi dan diperbaiki lagi untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaiki fasilitas kerja, meningkatkan keselamatan kerja, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Untuk peneliti selanjutnya, sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan, terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang meningkatkan kinerja karyawan BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau.





DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya

Achman, M. . (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Amil Zakat Nasional Jawa Barat. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafra.

Ardana, & Komang, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

Arikunto. (2013). *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

D,S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadari, N. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. UGM Press.

Harun Samsuddin. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. *Journal Of Business Research*.

Hubes. (2013). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Irawati, & Carolina. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4.

Jonathan Sarwono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu.

Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.

Malayu, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT.Bumi Aksara.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Hamdani, M. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perpustakaan Nasional.
- Manandar, A. . (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UII Press.
- Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (Edisi Pert). Penerbit Kbm Indonesia.
- Saydam. (2016). *Manajemen Sumber Daya*. PT.Bumi Aksara.
- Serdamayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya*. Refika Aditama.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2019a). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono, P. D. (2019c). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alvabeta, CV.
- Suprisno, E. (2016). *Manajemen Sumebr Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Supratno, & Pransa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alvabeta, CV.
- Tawaka. (2011). *Beban Kerja (Workload)*. Harapan Pers.
- Tjibrata, F., Lumanaw, & Dotulong. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5.

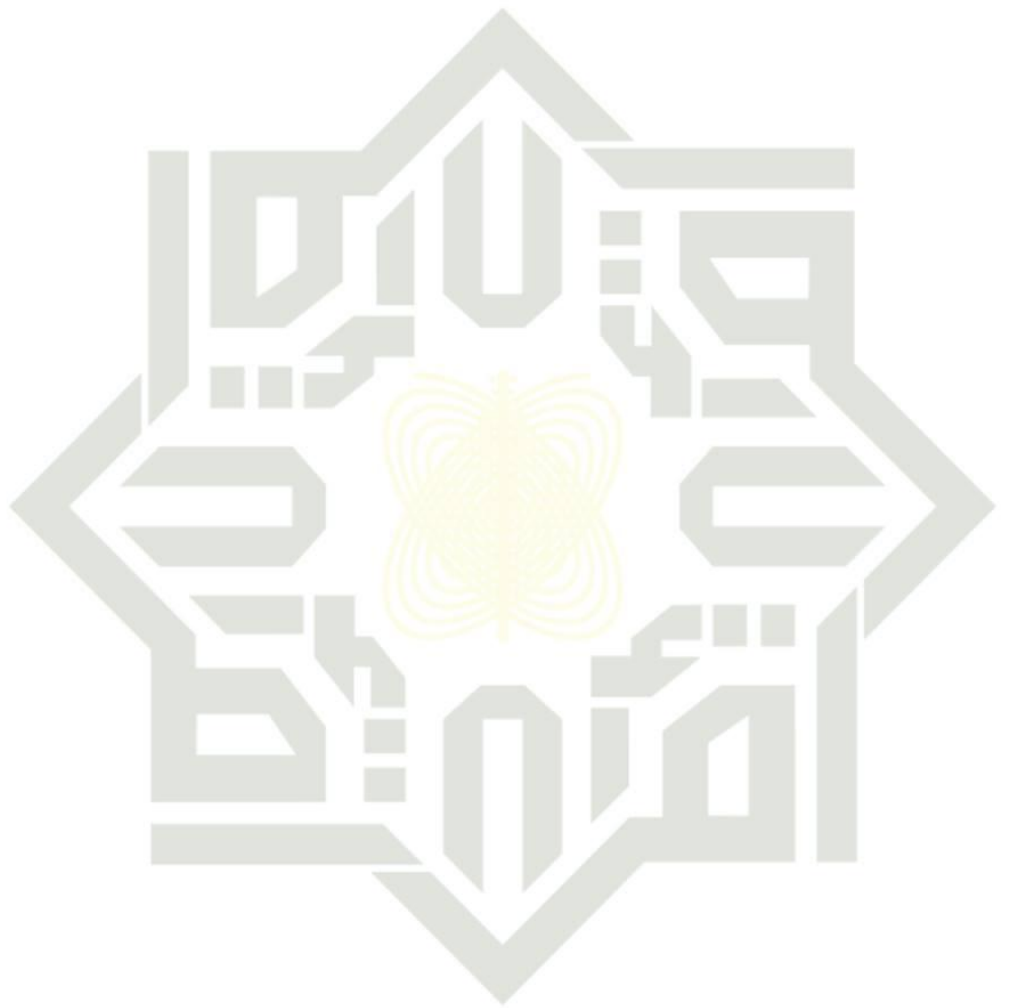


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Rajawali Pers.

Zaki, H., & Setianingsih. (2018). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.



UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) Amanah

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan nama saya Fajri Prasetyo, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Berikut saya sampaikan kuesioner penelitian untuk tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau”**. Kuesioner ini saya perlukan untuk tugas akhir (skripsi) dan setiap informasi akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, disela-sela kesibukan Bapak/Ibu/Sdr/i, saya mohon berkenankan kesediannya untuk mengisi kuesioner ini dan adapun manfaat mengisi kuesioner ini untuk memberikan kontribusi dalam hal pengembangan kualitas individu dan perusahaan. Atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

FAJRI PRASETYO
Nim: 12070113122

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

I. Petunjuk Pengisian Kuisioner

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

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

II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ SMK ☐ S1 ☐ S2 ☐ Lainnya
4. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
5. Lama Bekerja : ☐ <5 Tahun ☐ 5-10 Tahun ☐ >10 Tahun

III. PERTANYAAN

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

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat memahami rincian pekerjaan yang diberikan					
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi prioritas institusi					
4	Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup					
5	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja kantor					
6	Saya merasa cukup efisien dalam mengelola waktu selama jam kerja					
7	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan					
8	Saya menetapkan target pekerjaan yang diberikan dengan jelas					
9	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditetapkan					
10	Saya berhasil dalam mencapai target yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu					

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai untuk menunjang pekerjaan saya.					
2	Sarana seperti meja, kursi, dan perlengkapan kerja lainnya tersedia dalam kondisi baik.					
3	Perusahaan secara rutin melakukan perawatan fasilitas kerja.					
4	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.					
5	Saya merasa nyaman bekerja tanpa terganggu oleh suara bising dari lingkungan sekitar.					
6	Sirkulasi udara di ruang kerja membuat saya merasa nyaman					
7	Sistem ventilasi atau pendingin ruangan (AC) berfungsi dengan baik di tempat kerja.					
8	Kualitas udara di tempat kerja cukup baik untuk menjaga kesehatan saya.					
9	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan-rekan satu tim.					
10	Atasan saya mendukung dan membimbing saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					

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

Pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X3)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bertanggung jawabkan tugas yang diberikan					
2	Saya konsekuensi (bertanggung jawab) dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya merasa memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya dan rekan-rekan menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah dilakukan					
5	Saya merasa berhasil dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan					
6	Saya merasa bahwa peluang untuk maju dalam karier saya sangat terbuka					
7	Saya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal					
8	Apakah organisasi menyediakan kesempatan untuk saya belajar hal baru yang dapat membantu perkembangan karier					
9	Keterampilan dan kemampuan saya dalam bekerja mendapat pengakuan atasan dan rekan kerja					
10	Adanya target dalam pekerjaan menjadi hal yang menantang bagi saya dalam bekerja					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.					
3	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kerja yang dibutuhkan pimpinan					
4	Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Saya tidak mengalami kendala untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.					
6	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan pimpinan					
7	Saya memiliki sikap kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan.					
8	Saya menjalankan tugas dengan saling berkontribusi.					
9	Saya bisa mengatasi kendala saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.					
10	Saya diberikan kesempatan berinisiatif untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					

UIN SUSKA RIAU

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner Penelitian

No Responden	Beban Kerja (X1)										Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
16	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
20	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

21	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	40
22	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	40
23	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	44
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
26	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	41
27	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
29	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
31	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
32	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No Responden	Lingkungan Kerja (X2)										Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
8	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
9	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
11	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
20	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
21	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	41
22	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No Responden	Lingkungan Kerja (X2)										Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
23	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	46
24	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	35
25	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	37
26	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	43
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	43
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No Responden	Motivasi Kerja (X3)										Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
15	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	41
21	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	42
22	5	4	4	4	3	5	4	5	5	3	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No Responden	Motivasi Kerja (X3)										Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
23	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	45
24	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
25	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	41
26	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	42
27	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	4	4	5	3	5	4	4	3	3	40
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No Responden	Kinerja Karyawan (Y)										Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
13	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
14	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
15	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
16	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
20	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	39
21	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
22	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No Responden	Kinerja Karyawan (Y)										Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
23	4	5	5	5	3	4	3	3	3	5	40
24	4	3	3	5	3	5	5	3	5	5	41
25	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	38
26	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	34
27	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
29	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	36
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48

Lampiran 3

1. Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

a. Beban Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	42.55	7.930	.730	.835
X1.2	42.53	8.256	.615	.844
X1.3	42.61	7.921	.668	.839
X1.4	42.45	8.470	.680	.844
X1.5	42.55	7.821	.782	.831
X1.6	42.82	7.776	.493	.857
X1.7	42.71	8.590	.339	.866
X1.8	42.53	8.580	.462	.855
X1.9	42.63	7.752	.717	.834
X1.10	42.71	7.509	.496	.861

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	42.42	11.872	.663	.869
X2.2	42.47	12.364	.632	.872
X2.3	42.55	11.876	.712	.866
X2.4	42.87	10.388	.676	.870
X2.5	42.68	11.303	.507	.885
X2.6	42.66	10.988	.631	.872
X2.7	42.42	12.629	.624	.874
X2.8	42.50	11.932	.757	.865
X2.9	42.50	12.365	.595	.874
X2.10	42.53	11.337	.650	.869

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	10

c. Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	42.61	12.029	.646	.889
X3.2	42.66	11.366	.820	.879
X3.3	42.71	11.617	.659	.887
X3.4	42.63	11.807	.689	.886
X3.5	42.79	10.927	.553	.897
X3.6	42.58	12.467	.512	.895
X3.7	42.66	11.474	.778	.881
X3.8	42.66	11.258	.863	.876
X3.9	42.89	9.772	.730	.885
X3.10	42.84	10.515	.599	.895

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

d. Kinerja Karyawan

b. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	41.21	24.549	.686	.934
Y2	41.42	22.034	.766	.929
Y3	41.37	23.104	.641	.935
Y4	41.16	24.623	.729	.933
Y5	41.45	21.335	.789	.928
Y6	41.21	24.603	.673	.934
Y7	41.45	21.119	.868	.923
Y8	41.50	21.716	.821	.926
Y9	41.50	21.284	.844	.924
Y10	41.26	22.253	.761	.929

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

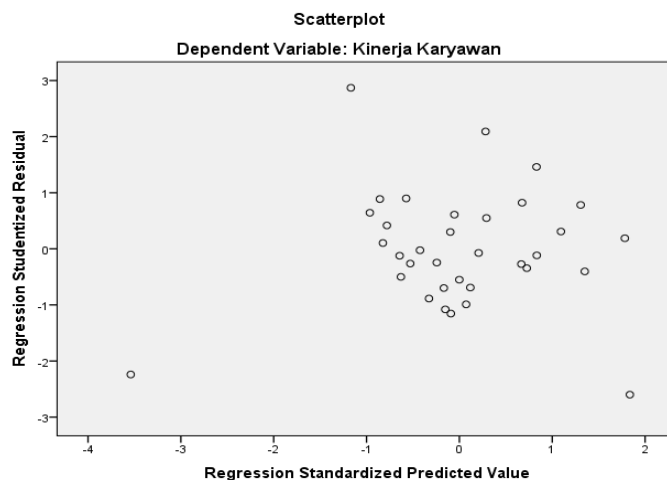
		Unstandardize d Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32363288
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.084
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

b) Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.164	6.086
.154	6.501
.160	6.256

c) Uji Heterokedastisitas



Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.011	6.102		3.935	.000
Beban Kerja (X1)	1.388	.314	.824	4.418	.000
Lingkungan Kerja (X2)	-.618	.269	-.443	-2.298	.028
Motivasi Kerja (X3)	.706	.268	.498	2.634	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Hipotesis

a) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.011	6.102		3.935	.000
Beban Kerja (X1)	1.388	.314	.824	4.418	.000
Lingkungan Kerja (X2)	-.618	.269	-.443	-2.298	.028
Motivasi Kerja (X3)	.706	.268	.498	2.634	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b) Uji Signifikan Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	828.122	3	276.041	46.980	.000 ^b
	Residual	199.773	34	5.876		
	Total	1027.895	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

c) Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.788	2.424

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dokumentasi





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1869/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/02/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

26 Februari 2025

Yth. Sehani, S.E., M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Fajri Prasetyo
NIM : 12070113122
Jurusan : Manajemen
Semester : X (sepuluh)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: "PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BUM DESA AMANAH DESA BUKIT GAJAH PELALAWAN RIAU". Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam



Wakil Dekan I,

Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si.
NIP. 19740101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



PEMERINTAH DESA BUKIT GAJAH
BADAN USAHA MILIK DESA (BUM Desa)
"AMANAH"



Alamat : Jln Sultan Syarif Kasim Desa Bukit Gajah Kec. Ukui Kab. Pelalawan
 hp. 0822-6869-1303 fb BUM Desa AMANAH email : bumdesaamanahbg@gmail.com

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nomor : 016/BA/VI/2025
 Lampiran : -
 Hal : Surat Keterangan

Kepada Yth
 Dekan UIN – SUSQA
 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Di
 Tempat

Berdasarkan Surat Nomor : B-1746/Un.04/F.VII/PP.00.9/02/2025 tanggal 19 Februari 2025 tentang Mohon Izin Riset di BUM Desa Amanah Desa Bukit Gajah Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan, dengan ini :

Nama : UNTUNG SUGIARTO, SE
 Jabatan : Direktur BUM Desa Amanah
 Alamat : Desa Bukit Gajah Kec. Ukui

Menerangkan bahwa **Sdr. Fajri Prasetyo** NIM. 12070113122 telah melaksanakan Riset yang dimaksud guna penyelesaian penulisan Skripsinya dengan Judul "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) Amanah Desa Bukit Gajah".

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bukit Gajah, 1 Mei 2025
 DIREKTUR



Badan Usaha Milik Desa

"BUMDes AMANAH"

DESA BUKIT GAJAH

UNTUNG SUGIARTO, SE

UIN SUSKA RIAU

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Fajri Prasetyo lahir di Ukui pada tanggal 13 April 2001 beragama islam. Anak dari Bapak Setiono dan Ibu Rosi merupakan anak pertama dari dua bersaudara berasal dari Ukui. Pendidikan penulis dimulai pada 2006 di TK Persada Nusantara sampai dengan 2007. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan SDN 011 Desa Bukit Gajah dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 5 Ukui dan lulus pada tahun 2017 Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Ukui dan lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen jenjang Strata (S1) melalui jalur SBMPTN dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Selama masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada tanggal 11 Januari 2023 di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau (KPU) dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tanggal 06 Juli 2023 di Kabupaten Rokan Hilir, Kecamatan Pekaitan, Desa Rokan Baru.

Ditahun 2025 penulis melakukan penelitian di Kecamatan Ukui dengan Judul Skripsi “ **Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUM Desa Bukit Gajah Pelalawan Riau**” di bawah bimbingan Ibu Sehani, S.E.,MM. Pada tanggal 10 Juli 2025 penulis melaksanakan Ujian Munaqasah dan berdasarkan hasil Ujian Munaqasah penulis dinyatakan “LULUS” dengan gelar Sarjana Manajemen (S.M).

UIN SUSKA RIAU