

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan penelitian.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



nyebutkan sumber:

, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) PROVINSI RIAU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu
Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

NADHILA PUTRI RIDARMAN

12070124563

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
TAHUN 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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nadhila Putri Ridarman
Nim : 12070120701
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Semester : 9 (Sembilan)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan umum (Kpu) Provinsi Riau

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING



Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si
NIP. 19720315 200012 1 002

MENGETAHUI



KETUA PRODI S1 MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2018

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nadhila Putri Ridarman
NIM : 12070124563
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau
Tanggal Ujian : 07 October 2024

2/ B.59 (SM)
07/2024
/11

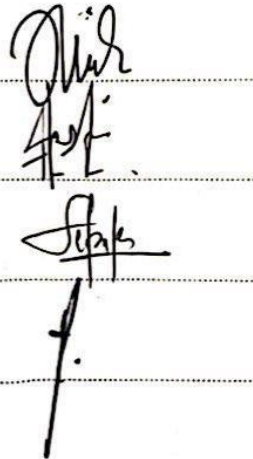
Tim Penguji

Ketua
Dr. Julina, SE, M.Si

Sekretaris
Roza Linda, SE, MM

Penguji I
Sehani, SE, MM

Penguji II
Dr. Muhammad April, SH, M.Hum



Handwritten signatures of the examiners: Ketua (Dr. Julina), Sekretaris (Roza Linda), Penguji I (Sehani), and Penguji II (Dr. Muhammad April).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nadhila Putri Ridarman
 NIM : 12070124563
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 2 April 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

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

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 10 September 2024
 nbuat pernyataan

 NADHILA PUTRI RIDARMAN
 NIM: 12070124563

*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 LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) PROVINSI RIAU

Oleh:

NADHILA PUTRI RIDARMAN
NIM. 12070124563

Penilaian kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau memiliki banyak faktor yang mempengaruhi agar kinerja yang dihasilkan dapat optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 (tiga puluh enam) orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 (tiga puluh enam) orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, begitu juga beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,383 atau sebesar 38,3% hal ini menunjukkan bahwa 38,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja dan 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 THE WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE GENERAL ELECTION COMMISSION (KPU) RIAU PROVINCE

By:

NADHILA PUTRI RIDARMAN
NIM. 12070124563

The assessment of employee performance at the Riau Province General Election Commission (KPU) has many factors that influence the resulting performance to be optimal. This research aims to determine the influence of the work environment and workload on the performance of Riau Province General Election Commission (KPU) employees. This research uses a quantitative descriptive method which describes variables as they are, supported by data in the form of numbers generated from the actual situation. The data used is primary data and secondary data. The population in this study was 36 (thirty six) people and the sample used in this research was 36 (thirty six) people. The results of the research show that the work environment influences employee performance, as does the workload which influences the performance of Riau Province General Election Commission (KPU) employees. The magnitude of the influence is shown by the coefficient of determination of 0.383 or 38.3%. This shows that 38.3% of employee performance is influenced by the work environment and workload and 61.7% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Work Environment, Workload, Employee Performance

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nya penulis diberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) PROVINSI RIAU”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan serta memiliki kekurangan dan kelemahan dari segi penulisan, tata bahasa, penyusunannya dan bentuk ilmiahnya. Hal ini karena keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan proposal ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya doa, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua tercinta, Ayah Ridarman Bay dan Ibu Risna Sasmita yang tiada henti-hentinya memberikan do'a, semangat serta dukungan secara moral dan material dalam menunjang pendidikan untuk mencapai cita-cita penulis. Tiada balasan yang setimpal yang dapat penulis berikan kecuali istiqomah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

selalu dalam berdo'a untuk Ayah dan Ibu semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dengan keadaan sehat wal 'afiat.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Hj Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen dan Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Bapak Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si selaku pembimbing skripsi dan dosen konsultasi proposal yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran, perhatian dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan inspirasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sehingga saya dapat menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan bernilai.

9. Ketua Komis Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau dan jajarannya yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Abang kandung saya, M. Iqbal Luthfi Ridarman yang telah memberikan saya banyak motivasi dan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.

Semoga dibalas kebaikannya oleh Allah SWT dan mendapat Syafa'at Rasulullah SAW. Setiap lelah, keringat dan air mata tidak akan sia-sia dihari kebangkitan dan menjadi bukti atas menuntut ilmu karena Allah SWT. Kepada-Nya kita memohon ampunan dan memanjatkan do'a. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kita semua. *Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin*

Pekanbaru, 14 Agustus 2024

Penulis

UIN SUSKA RIAU
NADHILA PUTRI RIDARMAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
2.1 Kinerja Pegawai.....	14
2.2 Beban Kerja.....	19
2.3 Lingkungan Kerja.....	23
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	29
2.5 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai.....	30
2.6 Penelitian Terdahulu.....	33
2.7 Kerangka Pemikiran.....	36
2.8 Hipotesis.....	37
2.9 Konsep Operasional.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
3.2 Populasi dan Sampel.....	39
3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel.....	41
3.7 Teknik Analisa Data.....	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, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8	Uji Kualitas Instrumen Penelitian	42
2.9	Uji Asumsi Klasik	43
3.10	Uji Hipotesis	45
	BAB IV GAMBARAN UMUM	49
4.1	Sejarah Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau	49
4.2	Visi dan Misi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.....	50
4.3	Tujuan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.....	52
4.4	Struktur Organisasi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau	53
4.5	Tugas dan Wewenang Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau	53
	BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
5.1	Karakteristik Responden	56
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian	59
5.3	Hasil Analisis Uji Kualitas Instrumen Data	67
5.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	70
5.5	Hasil Uji Hipotesis	74
5.6	Pembahasan.....	79
	BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	83
6.1	Kesimpulan	83
6.2	Saran	83
	DAFTAR PUSTAKA.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tugas, Wewenang dan Kewajiban KPU Sebagai Penyelenggara Pemilu	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Data Pegawai KPU Provinsi Riau	6
Tabel 1.3 Data Kondisi Lingkungan Kerja KPU Provinsi Riau.....	8
Tabel 1.4 Data LAKIP KPU Provinsi Riau.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	37
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)	59
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X2).....	62
Tabel 5.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	64
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas	67
Tabel 5.9 Uji Realibilitas	69
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	70
Tabel 5.11 Hasil Uji Autokorelasi.....	71
Tabel 5.12 Hasil Uji Heterokedastisitas	73
Tabel 5.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	74
Tabel 5.14 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	75
Tabel 5.15 Hasil Uji Parsial (Uji T)	76
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	77

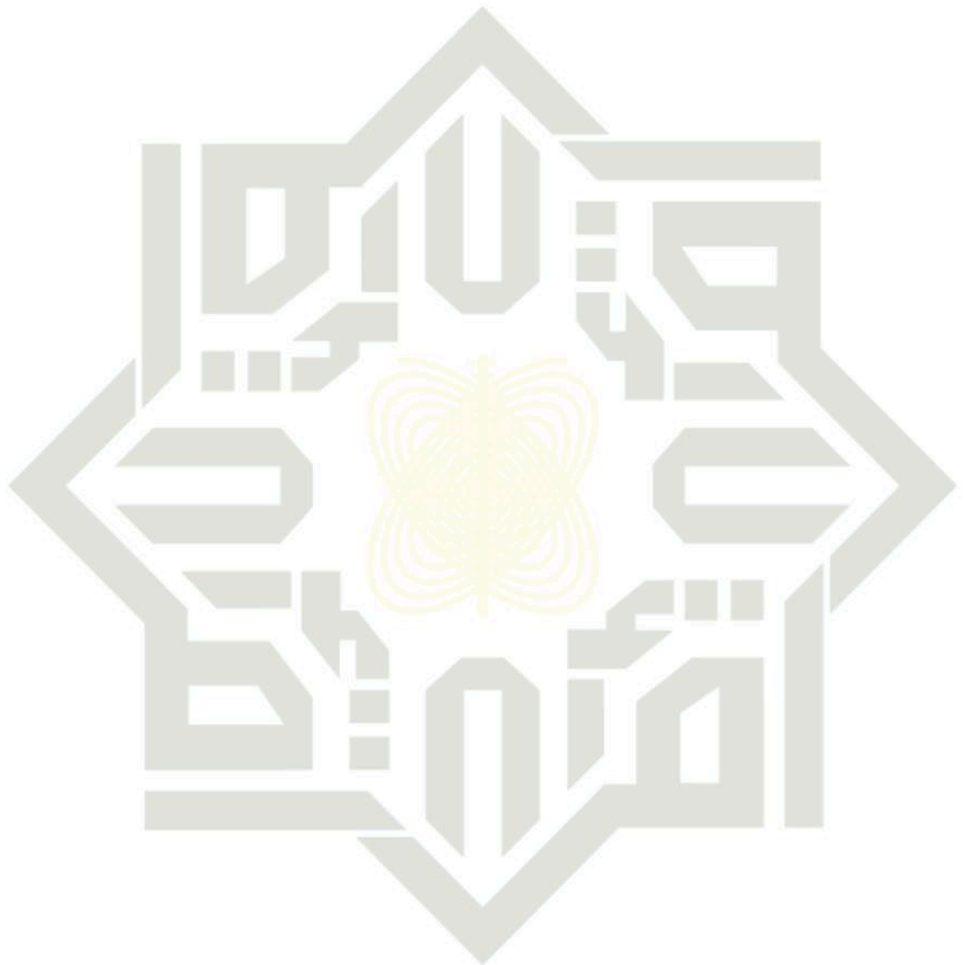
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b.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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 5.1 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	61
Gambar 5.2 Rekapitulasi Responden Mengenai Beban Kerja	63
Gambar 5.3 Rekapitulasi Responden Mengenai Kinerja	66



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merujuk pada potensi, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki individu atau tenaga kerja dalam suatu organisasi. Salah satu faktor penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Organisasi dibuat berdasarkan visi untuk mencapai kepentingan bersama dan dalam pelaksanaan misinya dilakukan oleh manusia. Tanpa adanya manusia, sebuah organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Maka dibalik kesuksesan dan kemajuan organisasi terdapat sumber daya manusia sebagai penggerak utama (Sukmarwati, 2013).

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah lingkungan kerja dan beban kerja, hal itu menjadi topik penting untuk diperhatikan dalam organisasi mana pun, termasuk Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau. KPU merupakan lembaga nasional, tetap dan independen yang bertanggung jawab menyelenggarakan pemilu di Indonesia (Kumaunang, 2019).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan/instansi. Hal ini menuntut setiap pemimpin perusahaan (instansi) untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara. Salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja tempat dimana pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga kinerja menjadi menurun (Chusnah & Khoridah, 2022).

Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai KPU Provinsi Riau meliputi lingkungan kerja, beban kerja, kondisi kesehatan mental dan fisik pegawai dan lain sebagainya. Lingkungan kerja, termasuk budaya organisasi, struktur organisasi dan interaksi dengan atasan dan rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan atau tidak realistis juga dapat berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, kondisi kesehatan mental dan fisik pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja (Adawiyah & Amelia, 2021).

Beban kerja mengacu pada jumlah dan kompleksitas tugas yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu. Ini merupakan faktor penting 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.

Secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan dihadapkan pada beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress, kelelahan dan penurunan produktivitas. Koesmowidjojo (2017) menuturkan bahwa beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan kelelahan, kurangnya konsentrasi dan kesalahan dalam penyelesaian tugas. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan peningkatan tingkat keluar masuk karyawan.

Tabel 1.1: Tugas, Wewenang dan Kewajiban KPU Sebagai Penyelenggara Pemilu

No	Nama	Beban Kerja	Jumlah Pegawai
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Divisi keuangan, umum dan logistik	Mengoordinasikan, menyelenggarakan, mengendalikan, memantau supervisi dan evaluasi terkait kebijakan: <ol style="list-style-type: none"> a. Administrasi perkantoran, rumah tangga dan kearsipan b. Protokol dan persidangan c. Pengelolaan dan pelaporan Barang Milik Negara d. Pelaporan dan pertanggung jawaban keuangan e. Pengusulan peresmian keanggotaan dan pelaksanaan sumpah/janji DPRD Provinsi 	8 (delapan)
	Divisi sosialisasi, pendidikan pemilih, partisipasi dan	Mengoordinasikan, menyelenggarakan, mengendalikan, memantau supervisi dan evaluasi terkait kebijakan:	7 (tujuh)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sumber daya manusia	<ol style="list-style-type: none"> a. Sosialisasi kepemiluan b. Partisipasi masyarakat dan pendidikan pemilih c. Publikasi dan kehumasan d. Kampanye pemilu dan pemilihan e. Kerjasama antar lembaga f. Pengelolaan dan penyediaan informasi publik g. Rekrutmen anggota PPK, PPS, KPPS dan Petugas Pemutakhiran Daftar Pemilih h. Pembinaan etika dan evaluasi kinerja sumber daya manusia i. Pengembangan budaya kerja dan disiplin organisasi j. Pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan sumber daya manusia k. Penelitian dan pengembangan kepemiluan l. Pengelolaan dan pembinaan sumber daya manusia 	
Divisi Perencanaan, Data dan Informasi	<p>Mengoordinasikan, menyelenggarakan, mengendalikan, memantau supervisi dan evaluasi terkait kebijakan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Menjabarkan program dan anggaran b. Evaluasi, penelitian dan pengkajian kepemiluan c. Monitoring, evaluasi dan pengendalian program dan anggaran d. Pemutakhiran dan pemeliharaan data pemilih e. Sistem informasi yang berkaitan dengan tahapan Pemilu f. Pengelolaan aplikasi dan jaringan teknologi dan informasi g. Pengelolaan dan penyajian data hasil Pemilu nasional 	7 (tujuh)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

<p>Divisi Teknis Penyelenggaraan</p>	<p>Mengoordinasikan, menyelenggarakan, mengendalikan, memantau, supervisi dan evaluasi terkait kebijakan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Pengusulan daerah pemilihan dan alokasi kursi b. Pendaftaran dan verifikasi partai politik calon peserta pemilu c. Pencalonan peserta pemilu dan pemilihan d. Pemungutan, penghitungan suara dan rekapitulasi hasil penghitungan suara e. Penetapan hasil dan pendokumentasian hasil Pemilu dan pemilihan f. Pelaporan dana kampanye g. Penggantian antar anggota DPRD Kabupaten/Kota 	<p>8 (delapan)</p>
<p>Divisi Hukum dan Pengawasan</p>	<p>Mengoordinasikan, menyelenggarakan, mengendalikan, memantau, supervisi dan evaluasi terkait kebijakan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Penyusunan rancangan keputusan KPU Kabupaten/Kota b. Telaah hukum dan advokasi hukum c. Dokumentasi dan publikasi hukum d. Pengawasan dan pengendalian internal e. Penyelesaian penyelenggaraan administratif, sengketa proses, sengketa hasil pemilu dan pemilihan, serta permasalahan hukum lainnya diluar masa tahapan pemilu dan pemilihan f. Penanganan pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan oleh PPK, PPS dan KPPS 	<p>6 (enam)</p>

Sumber : Data Internal KPU Provinsi Riau Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan banyaknya tugas dan kewajiban yang dipikul oleh pegawai KPU Provinsi Riau. Dengan banyaknya tugas tersebut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

menyebabkan pegawai KPU Provinsi Riau tak jarang melakukan pekerjaan lembur diluar batas waktu yang semestinya. Timbulnya beban kerja yang berlebih dapat dipengaruhi oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan lain sebagainya. Hal inilah yang menjadi fenomena dalam keseharian pegawai KPU Provinsi Riau. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerjanya lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian organisasi itu sendiri.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Data Pegawai KPU Provinsi Riau

No.	Jabatan	Jumlah
	Komisioner	5 (lima)
	Sekretaris	1 (satu)
	Kepala Bagian	4 (empat)
	Staf PNS Organik	25 (dua puluh lima)
	Pegawai Non PNS	6 (enam)
	Jumlah Total	41 (empat puluh satu)

Sumber : Data Internal KPU Provinsi Riau Tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dari tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia KPU Provinsi Riau berjumlah sebanyak 41 (empat puluh satu) orang dengan status kepegawaiannya dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

1. Pegawai dengan status dipekerjakan (DPK), artinya pegawai DPK merupakan PNS yang berasal dari Pemerintah Daerah dimana Komisi Pemilihan Umum (KPU) berada. Jumlah pegawai DPK sebanyak 5 (lima) orang.
2. Pegawai dengan status pegawai organik, yang diangkat dan dimiliki oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau sebanyak 30 (tiga puluh) orang.
3. Pegawai dengan status Non PNS sebanyak 6 (enam) orang.

Selain dari beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibankan kepadanya. Misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC) dengan kondisi baik, penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Asniwati & Firman, 2023).

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik, sosial dan psikologis dimana karyawan melaksanakan tugasnya. Hal ini merupakan peran penting dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

membentuk perilaku karyawan, motivasi dan kinerja secara keseluruhan. 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 yang positif dapat meningkatkan kepuasan, keterlibatan dan produktivitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan beberapa dampak positif terhadap kinerja karyawan. Misalnya, lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif dapat menumbuhkan kerjasama tim, kreativitas dan inovasi. Hal ini juga dapat berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi, tingkat stress yang lebih rendah dan peningkatan motivasi di kalangan karyawan (Kurniasari, 2018).

Tabel 1.3: Data Kondisi Lingkungan Kerja KPU Provinsi Riau

No.	Indikator	Keterangan
1	Warna cat	Baik
2	Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja	Baik
3	Pencahayaan	Baik
4	Pertukaran udara	Cukup
5	Kebisingan	Baik
6	Tata ruang	Cukup

Sumber : Data Internal KPU Provinsi Riau Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa unsur warna cat, kebersihan lingkungan dan sekitar, pencahayaan ruangan dan kebisingan dinilai baik dan tidak mengganggu pegawai dalam melaksanakan tugas ataupun tanggung jawabnya. Namun terdapat juga unsur yang dinilai cukup, yaitu unsur pertukaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

udara dan tata ruang. Hal ini disebabkan karena kecilnya saringan ventilasi dan banyaknya berkas dan barang yang ditumpuk pada setiap meja kerja pegawai sehingga membuat ruangan terkesan lebih sempit. Banyaknya barang yang terdapat pada meja pegawai membuat pegawai tidak leluasa dalam melakukan pekerjaannya. Dengan pertukaran dan penataan ruang yang dinilai cukup maka hal ini juga menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti.

KPU Provinsi Riau dalam beberapa tahun terakhir memiliki capaian prestasi maupun kinerja yang baik. Capaian kinerja yang diperoleh instansi dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam organisasi tersebut. Termasuk dalam hal ini pada KPU Provinsi Riau terdapat beberapa statistik Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dalam jangka waktu empat tahun terakhir pada KPU Provinsi Riau sebagai berikut:

Tabel 1.4: Data LAKIP KPU Provinsi Riau

No.	Tahun	Capaian Kinerja	Kategori
	2019	91,35	Baik
	2020	94,28	Baik
	2021	96,31	Baik
	2022	95,72	Baik

Sumber : Data Internal KPU Provinsi Riau Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja pada KPU Provinsi Riau mengalami peningkatan dan berada dalam kategori baik. Namun mengalami sedikit penurunan pada tahun 2022 dari tahun sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pegawai, beliau menjelaskan mengenai fenomena yang terjadi di sekretariat KPU Provinsi Riau, yaitu terkait

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dengan lingkungan kerja dan sumber daya manusia yang dirasa tidak seimbang dengan beban kerja. Kinerja pegawai akan meningkat jika beban kerja serta lingkungan kerjanya baik. Begitupun sebaliknya, beban kerja dan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan kinerja pegawai yang buruk.

Dari paparan diatas menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja pegawai yang baik. Maka dari itu penulis merasa perlu melakukan penelitian dan mengkaji lebih lanjut terkait fenomena yang ada. Adapun judul penelitian yang dilakukan adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau?
3. Apakah lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi instansi, memberikan masukan bagi kelembagaan yang membidangi lingkungan kerja dan beban kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.
2. Bagi peneliti, penelitian ini sebagai bentuk implementasi pengetahuan yang didapatkan selama menuntut ilmu pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.
3. Bagi akademisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi dan masukan serta pertimbangan lainnya mengenai pengaruh lingkungan dan beban 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 Diindungi Undang-Undang

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

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : Telaah Pustaka

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat instansi, struktur instansi dan aktivitas instansi.

BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

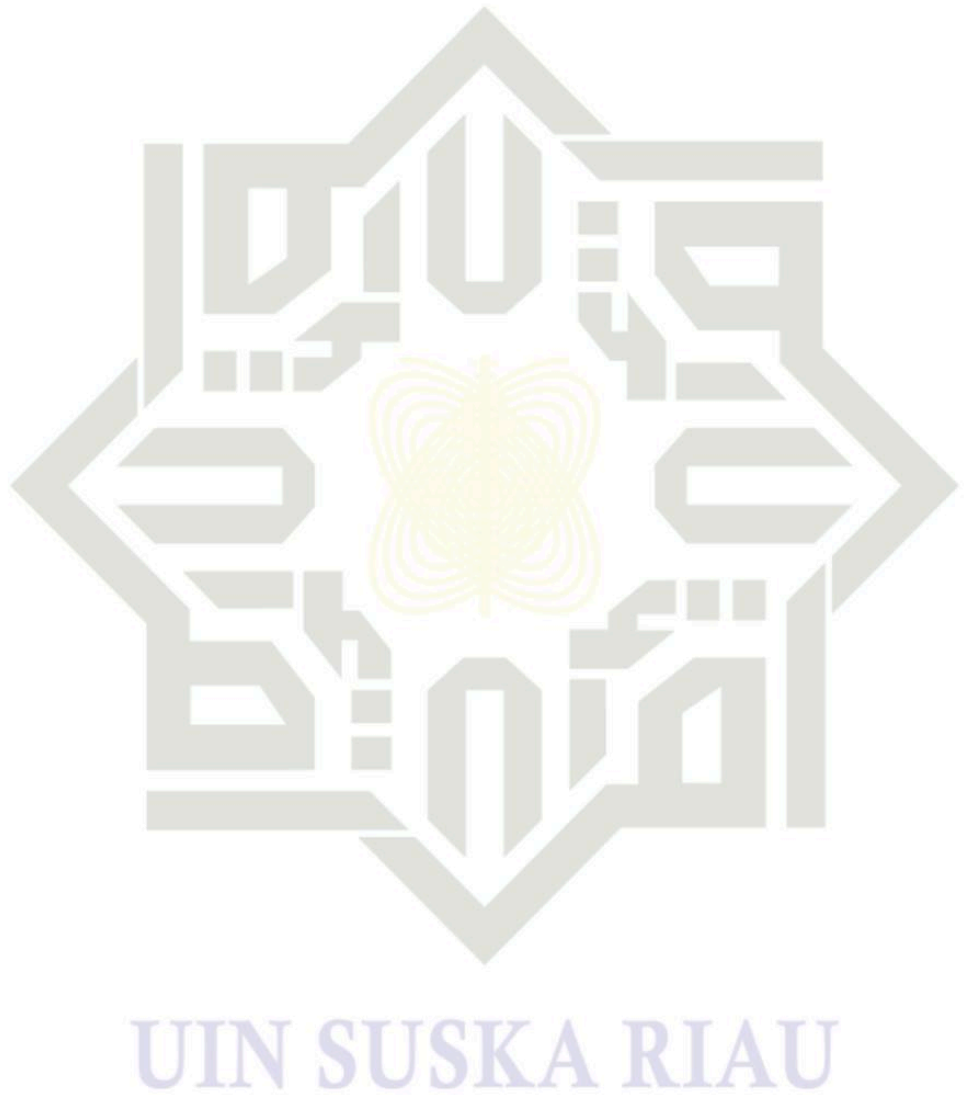
Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Satwika & Himam, 2014).

Pandangan lain mengenai pengertian kinerja menurut Husein (2017) adalah hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis dkk, 2018).

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Khair, 2018). Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai. Menurut Kasmir (2019) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

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

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda dengan satu sama lainnya.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan 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.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

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

a. Faktor Intrinik

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

b. Faktor Ekstrinsik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
- 2.) Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 3.) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan budaya organisasi.
- 4.) Faktor situasional, meliputi tekanan, beban kerja dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Kasmir (2019) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2. Kuantitas, untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu, untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan biaya, biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan, hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6. Hubungan antar karyawan, penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

2.2 **Beban Kerja**

2.2.1 **Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang telah diberikan maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja. Sebaliknya, jika pekerja tidak berhasil menyelesaikan tugas dan juga kegiatan tersebut maka hal itu menjadi suatu beban kerja (Mendrofa, 2023).

Beban kerja adalah volume pekerjaan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Menganalisis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai (Lestry & Harmon, 2017). Koesmowidjojo (2017) menuturkan bahwa beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Permendagri No. 12/2008 pasal 7 ayat (2), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, sedangkan menurut Menpan pengertian beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu (Kepmenpan No: KEP/75/M.PAN/7/2004, Bab II A.5). Beban kerja menurut Munandar (2014) adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sama halnya menurut Silalaho & Siregar (2020) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Organisasi ataupun perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui para pegawainya tidak memberatkan dan sesuai keahlian atau kemampuan seorang pegawai pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesmowidjojo (2017) yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti:

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis dan lingkungan kerja secara fisik.

b) Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan dan tingkat kesulitan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

c) Organisasi Kerja

Seorang pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dikatakan bahwa variabel tersebut mempunyai dua jenis yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu seseorang memiliki keyakinan yang berasal dari diri sendiri bahwa mereka harus bertanggung jawab atas diri sendiri. Dan faktor eksternal yaitu individu yang mempercayai bahwa keberhasilan tugas mereka dikarenakan faktor di luar diri sendiri yaitu organisasi.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Koesmowidjojo (2017) yaitu:

1. Kondisi pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (*Standar Operating Procedure*) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Target yang harus dicapai

Target kerja 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 seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan pengertian dimensi dan indikator diatas beban kerja mempunyai tiga indikator yang menunjukkan pegawai tentang kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi (Ahmad Shuru Romadhon, 2015).

Wahyuningtyas (2013) memaparkan, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

tugas-tugas yang dibebankan. 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. Sedangkan menurut Mardiana (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat dipahami bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas individu di tempat bekerja. Lingkungan kerja yang baik diperlukan untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan individu untuk bekerja secara efektif dan efisien (Triyadin & Yusuf, 2021).

2.3.3 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:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013) adalah:

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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme.

5. Kebisingan di tempat kerja

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

6. Getaran mekanis di tempat kerja

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

7. Bau-bauan 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.

8. 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

9. 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.

10. Musik di tempat kerja

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

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2013) adalah:

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

2.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya satu 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.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

5. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian diatas dimensi dan indikator pemahaman mengenai lingkungan kerja mempunyai 5 (lima) dimensi yaitu penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut penelitian Rona (2020) lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor positifnya kinerja di sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan yang mendukung, mereka cenderung lebih termotivasi, lebih puas dan lebih bersemangat dalam melakukan tugas mereka. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan secara keseluruhan.

Faktor-faktor seperti kebijakan organisasi yang jelas, komunikasi yang efektif, dukungan dari manajemen dan budaya perusahaan yang inklusif dapat membentuk lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih berkomitmen pada pekerjaan dan lebih mungkin untuk berkontribusi secara maksimal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat, seperti budaya yang *toxic*, kurangnya komunikasi atau stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja. Karyawan mungkin merasa tidak termotivasi, tidak puas, atau bahkan mengalami *burn out*, yang semuanya dapat mengganggu produktivitas dan kualitas pekerjaan (Rohman& Ichsan, 2021).

2.4.2 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat pandangan yang berbeda mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018), kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2.5 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegaawai

2.5.1 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-Araf ayat 56:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu berbuat 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.”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Shihab (2013) bahwa ayat ini melarang perbuatan merusak bumi, yang mana berbuat kerusakan merupakan sesuatu yang melampaui batas. Alam semesta diciptakan Allah SWT dalam bentuk yang harmonis, serasi dan memenuhi kebutuhan makhluk. Lingkungan kerja islami yang baik dan dengan sikap serta dukungan dari pimpinan tentu akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja

Dalam Al-Qur'an terdapat beberapa ayat yang secara tersirat menggambarkan isu beban kerja dan kewajiban dalam kehidupan. Meskipun tidak ada ayat yang secara spesifik menyebutkan beban kerja secara langsung, ayat berikut dapat memberikan wawasan mengenai perspektif islam terkait dengan tanggung jawab dan kewajiban seseorang dalam menjalani kehidupan. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dilakukannya. (Mereka berdoa) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memikulnya. *Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir”*

Menurut Ahmad Mustafa dalam tafsir Al-Maghari, ayat ini menekankan bahwa Allah tidak memberikan beban yang berlebihan kepada seseorang, tidak memberatkan pelaksanaannya dan tidak menyempitkan dadanya. Setiap individu diberikan beban yang sesuai dengan kemampuannya. Dalam konteks bekerja, ayat ini mengingatkan kita bahwa Allah mempertimbangkan kemampuan dan batas-batas kita dalam menanggung beban pekerjaan.

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Allah SWT berfirman dalam surah At-Taubah ayat 105 yang bunyinya:

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

Artinya: *“Katakanlah (Nabi Muhammad) : bekerjalah! Maka Allah dan Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”*

Dalam buku Muhammad Amin Suma (2015) menuliskan bahwa Rasulullah dan orang-orang beriman akan melihat prestasi kerja kalian semua sehingga mereka akan mendapatkan hak-haknya di dunia ini. Adapun di akhirat kelak, itu dikembalikan kepada Dzat Yang Maha Mengetahui, dan Allah dipastikan akan memberikan balasan terhadap amal perbuatan manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penelitian Terdahulu

Sebagai salah satu data pendukung dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai dasar atau acuan dalam pengembangan penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu:

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
	Ayu Lestari dan Agung Surya Dwianto (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Kedeputian Bidang Pemantauan, Evaluasi dan Pengendalian Pembangunan-BAPPENAS	X: Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Y: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya menyediakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang produktivitas, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.	Perbedaan: Tempat penelitian dan jumlah sampel Persamaan: Variabel X dan Y serta jumlah variabel penelitian
	Alpin dkk (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawas Pemilihan Umum	X: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Y: Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan	Perbedaan: Tempat penelitian dan jumlah sampel Persamaan: Variabel X dan Y dan jumlah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	Kabupaten Lebong			Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Lebong secara parsial dan simultan	variabel penelitian
Syarif Hidayatullah dan Jaenab (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima	X: Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Y: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan beban kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Pelayanan TTA Dara Kota Bima.	Perbedaan: Tempat penelitian dan jumlah sampel Persamaan: Variabel X dan Y dan jumlah variabel penelitian	
Lasmidar dan Rusman Setiyana (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat	X: Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Y: Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan yang terakhir kedua variabel	Perbedaan: Tempat penelitian dan jumlah sampel Persamaan: Variabel X dan Y dan jumlah variabel penelitian	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

				berpengaruh pada kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat	
Mutiara S. Siburian dkk (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara	X: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige menempatkan karyawan sesuai dengan kondisi pekerjaan. Lingkungan kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan karena Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige memiliki tingkat keamanan yang memadai	Perbedaan: Tempat penelitian dan jumlah sampel Persamaan: Variabel X dan Y dan jumlah variabel penelitian	
Iskandar (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi	X: Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Y: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat	Perbedaan: Tempat penelitian, jumlah sampel dan jumlah variabel penelitian	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Sulawesi Tengah		Daerah Provinsi Sulawesi Tengah	Persamaan: Variabel X dan Y
--	-----------------	--	---------------------------------	-----------------------------

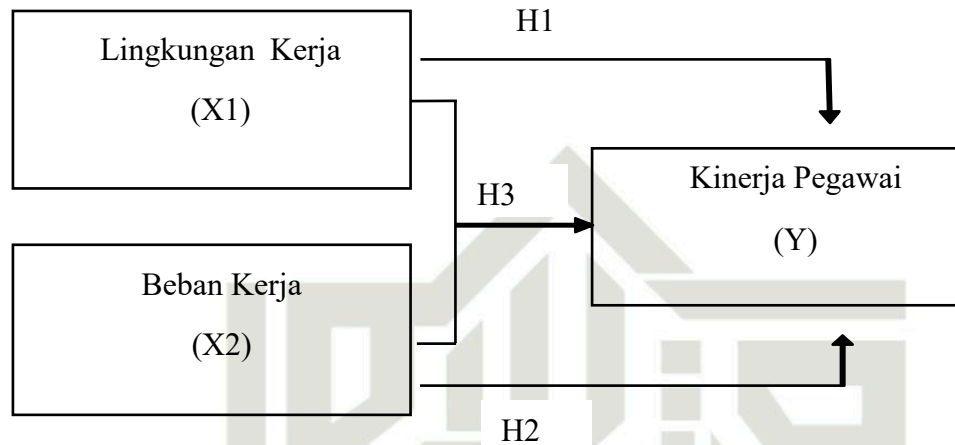
2.7 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen) yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau pengaruh variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:
 - a. Lingkungan Kerja (X1)
 - b. Beban Kerja (X2)
2. Variabel Terikat (Dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:
 - a. Kinerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil teoritis seperti yang sudah diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau”

2.8 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini berdasarkan latar belakang penelitian dan tinjauan literatur yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.

H₂ : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.

H₃ : Diduga lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.

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

Konsep Operasional

Tabel 2.2: Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kasmir (2019)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan Kasmir (2019)	Likert
2.	Lingkungan Kerja (X1)	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 di tempat kerja 2. Sirkulasi udara di tempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja Sedarmayanti (2017)	Likert
	Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Koesmowidjojo (2017)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai Koesmowidjojo (2017)	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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.1

Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian adalah Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.

Penelitian ini dilakukan di area Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau di Jalan Gajah Mada No. 200, Simpang Empat, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau.

Penelitian ini dilakukan selama 6 (enam) bulan yang dimulai dari bulan Februari sampai dengan bulan Juli 2024 dengan kegiatan persiapan (pembuatan dan penyusunan), pengumpulan data lapangan, analisis data dan laporan akhir.

3.2

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek dikenakan investigasi oleh peneliti (Sukaria Sinulingga, 2018). Adapun populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau sebanyak 36 orang.

Sampel adalah sebuah subset dari populasi, subset terdiri dari sejumlah elemen dari populasi ditarik sebagai sampel melalui mekanisme tertentu dengan tujuan tertentu (Sukaria Sinulingga, 2018).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sekretariat kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau, karena jumlah populasi yang hanya 36 pegawai, maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014).

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung yang dinyatakan dalam bentuk angka. Yang termasuk data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai serta hasil dari kuesioner.

3.4.2 Sumber Data

Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti. Yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang terdapat pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.

2. Data Sekunder

Adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari data primer. Dalam hal ini, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, arsip dan lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Observasi disebut juga dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemantauan perhatian terhadap seluruh objek yang tertangkap oleh alat indera. Metode ini digunakan untuk mengamati kondisi lingkungan kerja dan beban kerja di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan mengumpulkan berbagai macam dokumen pendukung penelitian.

3. Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket atau yang sering dikenal dengan metode kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan peneliti. Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari data yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

3.6 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel merupakan suatu objek yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

adalah variabel bebas dan variabel terikat. Terdapat 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat (dependen) dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala Likert.

3. Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini berkaitan dengan pemecahan masalah penelitian, menunjukkan hubungan antara fenomena yang termasuk dalam penelitian, memberikan jawaban atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian, menyediakan data untuk kesimpulan dan memberikan saran yang berguna untuk kebijakan penelitian masa depan. Tujuan dalam penelitian kuantitatif, tujuan analisis data adalah untuk mengidentifikasi pelakunya dan mengungkap makna dibalik data tersebut.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data disebut analisis statistik karena menggunakan rumus-rumus statistik untuk mengelola data. Statistik analitik dibagi menjadi dua bidang: statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang dapat dipelajari dari mean, standar deviasi, modus, max-min, dan lain sebagainya. Untuk teknik analisis data penelitian ini, statistik menggunakan SPSS 22.

3.8 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner menurut Ghazali (2013). Suatu kuesioner dikatakan valid jika suatu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,3. Bila korelasi setiap faktor positif dan lebih besar dari 0,3 maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Suatu item-item kuesioner yang valid akan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi & Irfan,2013). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Pengujian normalitas menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov dimana merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distributif kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai $S > \alpha$ (0,05) (Suliyanto, 2011).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Deteksi adanya multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflator Factor*). Model regresi antar variabel bebas dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas jika hasil nilai VIF menunjukkan nilai *tolerance* > 10% atau nilai VIF < 10.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Jika membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.9.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi timbul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berdekatan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu diuji dengan uji Durbin Watson yang digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan *intercept* (konstan) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi antara independen (Ghozali, 2013). Secara umum, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan acuan sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W di bawah -2, berarti autokorelasi positif
- b. Jika angka D-W diatas 2, berarti autokorelasi negatif
- c. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2, maka tidak ada autokorelasi

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggambarkan suatu hubungan dimana satu atau lebih variabel (variabel independen) mempengaruhi variabel lainnya (variabel dependen). Oleh karena itu peneliti menggunakan analisis linier berganda untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Dalam analisis regresi linier berganda,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

lain mengikut kekutan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen juga menunjukkan arah pengaruh tersebut. Pengujian tersebut didasarkan pada persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Beban Kerja

e = Tingkat kesalahan (*error*)

3.10.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apa variabel bebas secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian ini digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi atau keberartian setiap variabel terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05).

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

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja.
- H_0 diterima, dan H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja.

3.10.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditemukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{Value} < \alpha$ maka:
 - a. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
 - b. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{value} > \alpha$ maka:
 - a. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
 - b. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

3.10.4 Koefisien Determinasi Parsial (R^2)

Koefisien determinasi merupakan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin besar kemampuan variabel independen untuk memperhitungkan perubahan variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan presentase variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi =1 yng artinya variabel bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

0	= Tidak Berkorelasi
0,1-0,20	= Sangat Rendah
0,21-0,40	= Rendah
0,41-0,60	= Agak Rendah
0,61-0,80	= Cukup
0,81-0,99	= Tinggi
1	= Sangat Tinggi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sejarah Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia, yakni meliputi Pemilihan Umum anggota DPR/DPD/DPRD, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden, serta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Sebelum Pemilu 2004, KPU dapat terdiri dari anggota-anggota yang merupakan anggota sebuah partai politik, namun setelah dikeluarkannya UU No. 4/2000 pada tahun 2000, maka diharuskan bahwa anggota KPU adalah non-partisan.

Secara institusional, KPU yang ada sekarang merupakan KPU ketiga yang dibentuk setelah Pemilu demokratis sejak reformasi 1998. KPU pertama (1999-2001) dibentuk dengan Keppres No. 16 Tahun 1999 yang berisikan 53 (lima puluh tiga) orang anggota yang berasal dari unsur pemerintah dan Partai Politik dan dilantik oleh Presiden BJ Habibie. KPU kedua (2001-2007) dibentuk dengan Keppres No. 10 Tahun 2001 yang berisikan 11 (sebelas) orang anggota yang berasal dari unsur akademisi dan LSM dan dilantik oleh Presiden Abdurrahman Wahid (Gus Dur) pada tanggal 11 April 2001. KPU ketiga (2007-2012) dibentuk berdasarkan Keppres No. 101/P/2007 yang berisikan 7 (tujuh) orang anggota yang berasal dari anggota KPU Provinsi, akademisi, peneliti dan birokrat tanggal 23 Oktober 2007, minus Syamsul Bahri yang saat itu urung dilantik oleh Presiden karena masalah hukum. Untuk menghadapi pelaksanaan Pemilihan Umum 2009, image KPU harus diubah sehingga KPU dapat berfungsi secara efektif dan mampu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

memfasilitasi pelaksanaan Pemilu yang jujur dan adil. Terlaksananya Pemilu yang jujur dan adil tersebut merupakan faktor penting bagi terpilihnya wakil rakyat yang lebih berkualitas dan mampu menyuarakan aspirasi rakyat. Sebagai anggota KPU, integritas moral sebagai pelaksana Pemilu sangat penting, selain menjadi motor penggerak KPU juga membuat lebih kredibel di mata masyarakat karena didukung oleh personal yang jujur dan adil.

4.2 Visi dan Misi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau

4.2.1 Visi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau

Visi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau merupakan turunan dari Visi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Republik Indonesia dan menggambarkan kondisi ke depan yang ingin dicapai melalui serangkaian program dan kegiatan yang diselesaikan dalam 1 (satu) periode atau 5 (lima) tahun yaitu Tahun 2020-2024. Visi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau 2020-2024 adalah:

“Menjadi Penyelenggara Pemilihan Umum yang Mandiri, Profesional dan Berintegritas untuk Terwujudnya Pemilu yang LUBER dan JURDIL”

Sejalan dengan itu, maka pengertian kata mandiri, profesional dan berintegritas adalah sebagai berikut:

1. **Mandiri**, memiliki arti bahwa Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau bebas dari pengaruh pihak manapun, disertai dengan transparansi dan pertanggung jawaban yang jelas sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. **Integritas**, memiliki arti jujur, adil, transparan dan akuntabel.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. **Professional**, memiliki arti berkepastian hukum, berkompeten, akseptabilitas, tertib, terbuka, proporsional, efektif, efisien dan mendahulukan kepentingan umum.

4.2.2 Misi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau

Misi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau merupakan rumusan umum dari Komisi Pemilihan Umum (KPU) Republik Indonesia sebagai upaya-upaya yang dilaksanakan di tingkat provinsi untuk mewujudkan Visi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau, dengan uraian sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pemilu yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel serta aksesibel.
2. Meningkatkan integritas, kemandirian, kompetensi dan profesionalisme penyelenggara Pemilu dengan mengukuhkan *code of conduct* penyelenggara Pemilu.
3. Menyusun regulasi di bidang Pemilu yang memberikan kepastian hukum, progresif dan partisipatif.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan Pemilu untuk seluruh pemangku kepentingan.
5. Meningkatkan partisipasi dan kualitas pemilih dalam Pemilu, pemilih berdaulat Negara kuat.
6. Mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dalam penyelenggaraan Pemilu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Untuk mencapai Visi dan Misi tersebut, Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau secara garis besar menyusun program dan kegiatan yang dapat dibagi menjadi 2 (dua), yakni:

1. Mendukung terciptanya organisasi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, disertai dengan kejujuran tanpa dipengaruhi oleh entitas lain; dan
2. Memberikan layanan terbaik di bidang Pemilihan Umum dan Pemilihan Daerah

4.3 Tujuan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau

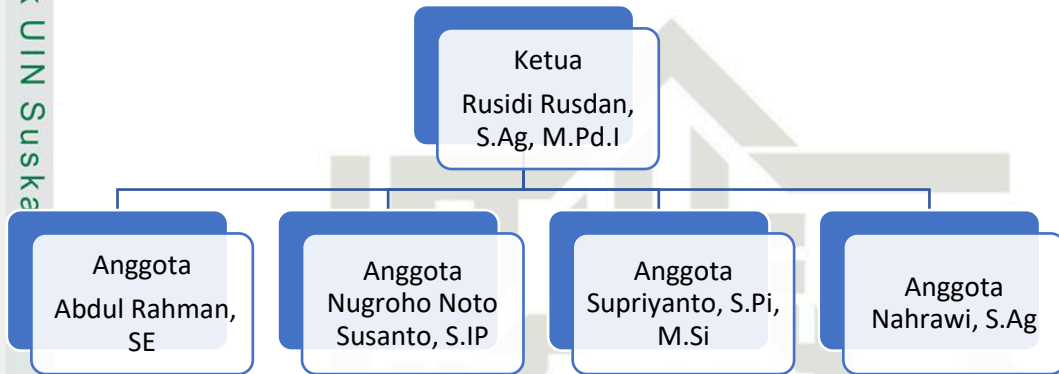
Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau, maka tujuan yang ditetapkan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau yang mandiri, professional dan berintegritas.
2. Menyelenggarakan Pemilu serentak yang demokratis, tepat waktu, efisien dan efektif.
3. Mewujudkan Pemilu serentak yang Langsung, Umum, Bebas, Rahasia, Jujur dan Adil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Struktur Organisasi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau Periode 2024-2029



4.5 Tugas dan Wewenang Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau

Dalam Pasal 15 Undang-Undang No. 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum, KPU Provinsi mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Menjabarkan program dan melaksanakan anggaran.
2. Melaksanakan semua tahapan Penyelenggaraan Pemilu di Provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Mengkoordinasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan tahapan Penyelenggaraan Pemilu yang dilaksanakan oleh KPU Kabupaten/Kota.
4. Menerima daftar Pemilih dari KPU Kabupaten/Kota dan menyampaikannya kepada KPU.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Memutakhirkan data Pemilih berdasarkan data Pemilih terakhir dengan memperhatikan data kependudukan yang disiapkan dan diserahkan oleh Pemerintah dan menetapkannya sebagai daftar Pemilih.
6. Rekapitulasi hasil penghitungan suara Pemilu anggota DPR dan anggota DPD serta Pemilu Presiden dan Wakil Presiden di Provinsi yang bersangkutan dan mengumumkannya berdasarkan berita hasil acara rekapitulasi penghitungan suara di KPU Kabupaten/Kota.
7. Membuat berita acara penghitungan suara serta membuat sertifikat penghitungan suara dan wajib menyerahkannya kepada saksi Peserta Pemilu, Bawaslu Provinsi dan KPU.
8. Mengumumkan calon anggota DPRD Provinsi terpilih sesuai dengan alokasi jumlah kursi setiap daerah pemilihan di Provinsi yang bersangkutan dan membuat beritanya.
9. Melaksanakan putusan Bawaslu dan Bawaslu Provinsi.
10. Mensosialisasikan Penyelenggaraan Pemilu dan/atau yang berkaitan dengan tugas dan wewenang KPU Provinsi kepada masyarakat.
11. Melakukan evaluasi dan membuat laporan setiap tahapan Penyelenggaraan Pemilu.
12. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh KPU dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Dalam Pasal 16 Undang-Undang No. 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum, KPU Provinsi mempunyai kewenangan sebagai berikut:

1. Menetapkan jadwal Pemilu di Provinsi.
2. Menetapkan dan mengumumkan hasil rekapitulasi penghitungan suara Pemilu anggota DPRD Provinsi berdasarkan hasil rekapitulasi di KPU Kabupaten/Kota dengan membuat berita acara penghitungan suara dan sertifikat hasil penghitungan suara.
3. Menerbitkan keputusan KPU Provinsi untuk mengesahkan hasil Pemilu anggota DPRD Provinsi dan mengumumkannya.
4. Menjatuhkan sanksi administratif dan/atau menonaktifkan sementara anggota KPU Kabupaten/Kota yang terbukti melakukan tindakan yang mengakibatkan terganggunya tahapan Penyelenggaraan Pemilu berdasarkan putusan Bawaslu Provinsi, dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan wewenang lain yang diberikan oleh KPU dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan beban kerja memiliki kontribusi sebesar 38,3% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebanyak 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan peneliti, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau sebaiknya membuat penilaian kerja pegawai, sehingga dapat diketahui secara tepat apa yang sedang dihadapi dan target yang harus dicapai. Agar dapat memenuhi standar kompetensi pegawai untuk menunjang tercapainya kinerja yang optimal, maka pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya melalui berbagai pelatihan, seminar atau workshop, baik diselenggarakan oleh pihak internal instansi maupun oleh pihak eksternal dari lembaga-lembaga lain yang kompeten dan memiliki komitmen pada peningkatan kualitas kompetensi pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

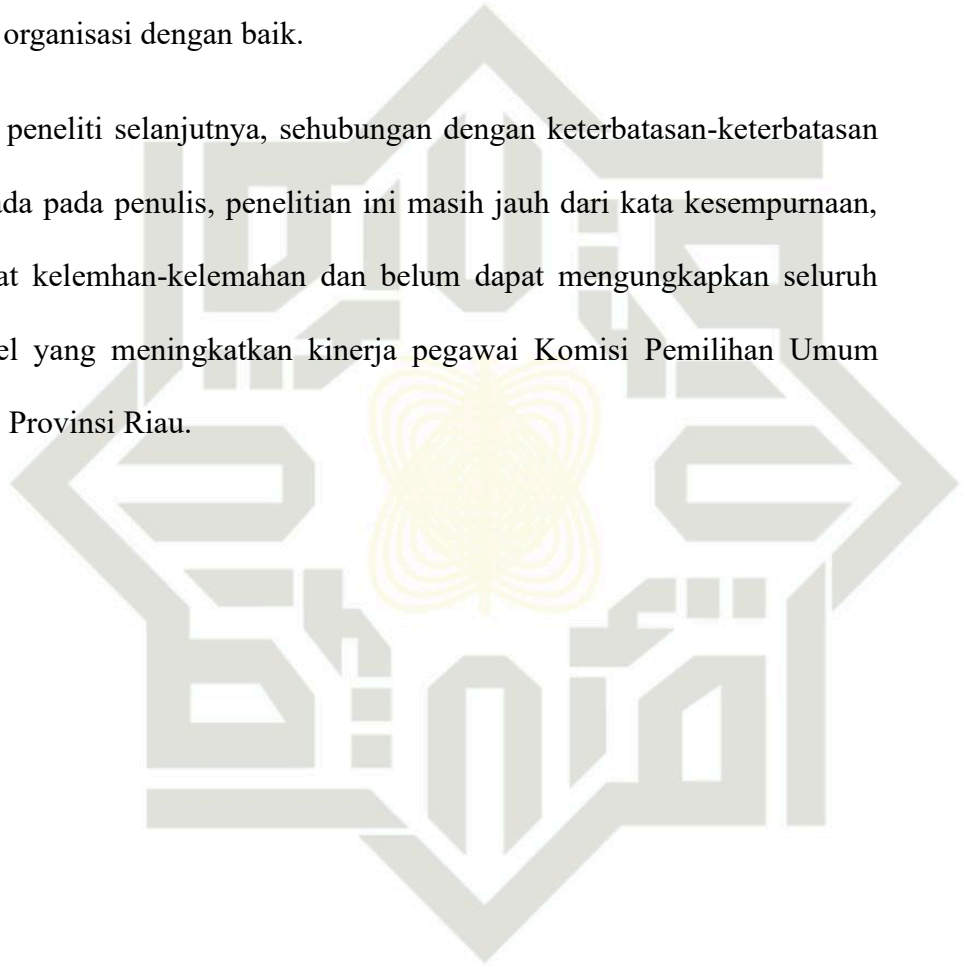
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 instansi, disarankan agar dapat melakukan penilaian berkala terhadap beban kerja di setiap divisi agar beban kerja dapat dinilai secara objektif. Penting juga bagi instansi untuk memperhatikan waktu istirahat yang cukup untuk pegawai agar produktivitas tidak terganggu, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.
3. 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 pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.





DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya

Alawiyah, N., & Amelia, R. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bandung Barat*. Jurnal Secad, Vol 1 No. 2

Amad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik

Amad (2020) *Manajemen Strategis*. Makassar: Nass Media Pustaka

Amad Mustafa (1986). *Tafsir Al-Maraghi*. Semarang: Toha Putra

Apin, dkk (2023) Volume 3 Nomor 2 e-ISSN: 2809-9141 Jurnal Fokus Manajemen

Asniwati, A., & Firman, A. (2023). *Efek Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi & Akuntansi (MEA), 7(1), 176-183.

Ayu Lestari dan Agung Surya (2023) Volume 3 Nomor 2 P-ISSN: 2775-9695 Jurnal Arastirma

Chusnah, C., & Khoridah, L.A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Total Quality Control (Tqc) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Syansyu Precision Indonesia)*

Ginting, I. M, Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). *Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pt PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara)*. Jurnal Manajemen

Gozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro

Hussein Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara. Ajat Rukajat. 2018. Pendekatan Penelitian Kuantitatif

Ian, Juliandi (2013). *Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening*.

Iskandar (2017). Volume 5 Nomor 1 ISSN: 2302-2019 Jurnal Manajemen

Kasmir (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua belas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Khair, T. S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Kiki A Wahyuningtias. (2013). *Pengaruh Biaya Kualitas Terhadap Produk Rusak Pada CV. AKE Abadi*. Jurnal EMBA. Vol 1, No.3
- Kesmowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Kumaunang, J.C., Bogar, W., Dame, J. M., Rawung, S. S., & Kambey, J. P. (2019). *Environmental Effect and Work Stress on Employee Performanse in the Office of General Election Commission in North Sulawesi Province*. Jurnal Mirai Management, 4(1), 2597-4084
- Korniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*. Widya Cipta, II (1).
- Lasmidar dan Rusnan Setiyana. (2022). Volume 6 Nomor 3 ISSN: 2963-9293. Jurnal Ilmu Ekonomi
- Lestary, L., & Harmon. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero)*. Riset Bisnis & Investasi, 3(2).
- Mahmud, H. N., Rifai, M., & Gumilar, G. (2021). *Kinerja Pegawai Pemerintah*. Kinerja, 12(1)
- Mardiana, Militina, T. (2015). *Pengaruh Bauran Promosi dan Harga Terhadap Keputusan Customer Membeli Cat Minyak Merk Avian Pada PT. Tirtakencana Tatawarna Samarinda*. Ekonomia, 4(2)
- Mendrofa, A. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Gunungsitoli*. Jurnal Suluh Pendidikan, 11(2)
- Muhammad Amin Suma. (2015). *Tafsir Ayat Ekonomi*. Jakarta: Hamzah
- Muis dkk (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Mutiara S Siburian, dkk. (2021). Volume 2 Nomor 5 e-ISSN: 2732-0112 Jurnal Administrasi Bisnis
- Nabila, S.V., & Syarvina, W. (2022). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*. Jurnal Kewarganegaraan, 6(2)
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rohman, M. A & Ichsan, R. M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Honda Daya Anugerah Mandiri Cabang*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sukabumi Malik. Jurnal Mahasiswa Manajemen Volume 2 No. 1 E-ISSN: 2798-1851

Rena. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Padang*. Tesis STKIP PGRI Sumatera Barat

Sari, R. N. I., & Hadijah, H.S. (2016). *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 1 (10)

Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). *Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan Terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi*. Jurnal Psikologi, 41(2)

Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2)

Simanjuntak. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Balimed Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2(4)

Sihab, M Quraish. (2013). *Membumikan Al-Qur'an, Fungsi dan Peran Wahyu Dalam Kehidupan Masyarakat*. Bandung: PT Mizan Pustaka

Sukaria Simulangga. (2018). *Metode Penelitian*. Edisi 3. Medan: USU Press

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sukmarwati, A. (2013). *Analisis Kinerja Pegawai di Kecamatan Gunungpati*. Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Syarif Hidayatullah dan Jaenab. (2022). Volume 04 Nomor 02 ISSN: 2620-6358 Jurnal Manajemen

Tyadin, A., & Yusuf, M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada ULP Rayon Woha*. Forum Ekonomi, 23(1)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Di

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Tempat

Dengan Hormat,

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

LAMPIRAN

No.Kuesioner : _____

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi tugas akhir perkuliahan Strata 1, saya **Nadhila Putri Ridarman**, mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim Riau, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) PROVINSI RIAU**”. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna menjawab beberapa pernyataan dengan mengisi kuesioner yang dibagikan.

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

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 2024

Hormat Saya

Nadhila Putri Ridarman



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

IDENTITAS RESPONDEN

Umur :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan Terakhir :
 Lama bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi anda.
2. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk keperluan penelitian

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju**
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Skala Pengukuran

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

1. Kuesioner Indikator Kinerja (Kasmir, 2019)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kinerja	Kualitas	Y.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
		Y.2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
		Y.3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
		Y.4	Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas pekerjaan yang telah saya selesaikan					
	Kuantitas	Y.5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi yang saya miliki					
		Y.6	Saya mampu menyelesaikan <i>volume</i> tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
	Waktu	Y.7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
		Y.8	Saya bersedia bekerja lembur jika diperlukan					
		Y.9	Saya selalu diikuti sertakan dalam perencanaan anggaran					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Kinerja

Penekanan biaya	Y.10	Saya selalu diikuti sertakan dalam pelaksanaan kegiatan yang telah dianggarkan				
	Y.11	Saya selalu dilibatkan dalam proses evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan				
	Y.12	Saya selalu menindak lanjuti dari hasil evaluasi kegiatan yang dilaksanakan				
Pengawasan	Y.13	Saya bekerja dengan fokus meskipun tidak diawasi oleh pimpinan				
Hubungan antar karyawan	Y.14	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya				
	Y.15	Saya menerima masukan yang membangun dari rekan kerja				
	Y.16	Saya selalu meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan				

Telah divalidasi,

Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si

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

2. Kuesioner Indikator Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2017)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Lingkungan Kerja	Penerangan	X1.1	Saya merasa nyaman dalam bekerja karena pencahayaan alami yang cukup					
		X1.2	Saya merasa nyaman dalam bekerja dengan suasana pencahayaan lampu yang memadai					
	Sirkulasi udara	X1.3	Sirkulasi udara yang baik membuat saya merasa segar dalam melaksanakan pekerjaan					
		X1.4	Saya merasakan udara yang segar karena tersedianya ruang terbuka hijau di sekitar kantor					
		X1.5	Saya merasa ruang kerja saya nyaman karena terhindar dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan luar.					
	Kebisingan di tempat kerja	X1.6	Ruang kerja saya terhindar dari getaran-getaran yang mengganggu saya 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 Dilindungi Undang-Undang

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

Bau tidak sedap di tempat kerja	X1.7	Ruangan tempat saya bekerja memiliki aroma wewangian yang menyegarkan					
	X1.8	Ruangan tempat saya bekerja selalu melakukan pengecekan secara berkala pengharum ruangan					
Keamanan di tempat kerja	X1.9	Saya merasa aman dengan adanya petugas keamanan yang berjaga di lingkungan kantor					
	X1.10	Adanya peralatan elektronik pemantau aktivitas yang membuat saya merasa aman dalam bekerja					
	X1.11	Tersedianya alat pemadam kebakaran membuat saya					
		merasa tenang jika terjadi kebakaran kecil					

Telah divalidasi,

Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si

3. Kuesioner Indikator Beban Kerja (Koesmowidjojo, 2017)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Beban Kerja	Kondisi pekerjaan	X2.1	Saya dapat memahami rincian pekerjaan yang diberikan					
		X2.2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
		X2.3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi prioritas institusi					
	Penggunaan waktu kerja	X2.4	Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup					
		X2.5	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja kantor					
	Target yang harus dicapai	X2.6	Saya menetapkan target pekerjaan yang diberikan dengan jelas					
		X2.7	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditetapkan					

Telah divalidasi,

Dr.Sabarno Dwirianto, M.Si

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



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

Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pendidik

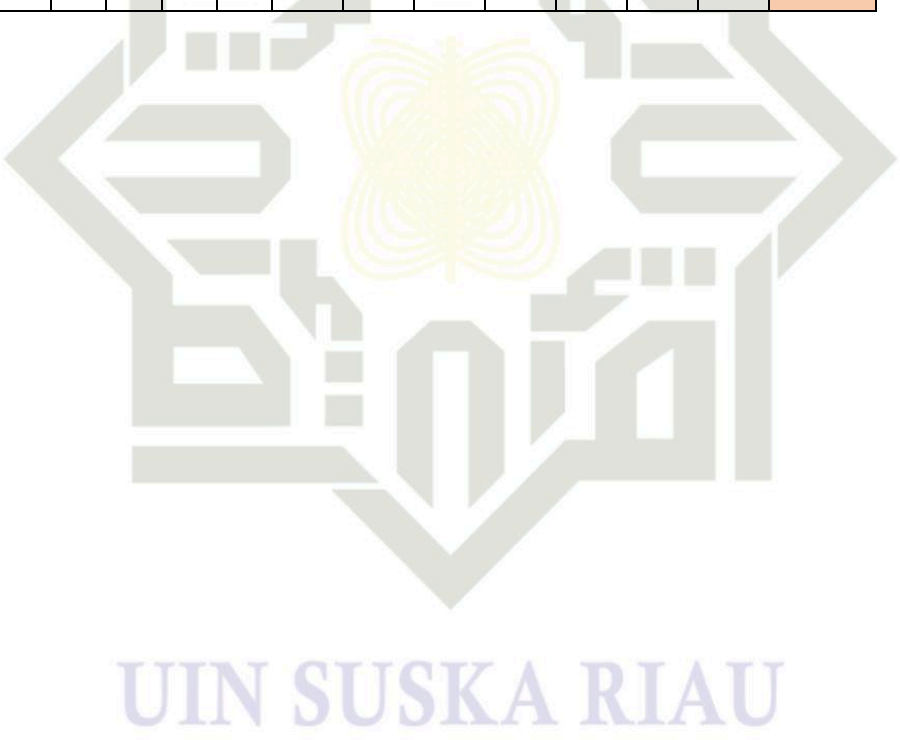
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Total Y
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	71
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	71
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	71
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	72
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	72
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	72
5	2	4	4	2	4	4	2	5	5	4	5	4	4	5	4	63
5	2	5	4	2	4	5	2	5	4	5	5	4	5	5	5	67
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	73
5	4	5	2	4	2	5	4	5	2	5	5	2	5	5	5	65
5	4	3	5	5	4	5	5	2	4	5	2	4	5	2	5	65
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	73
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	73
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	71
5	4	5	3	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	67
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	70
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	65
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	66
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	68
4	4	2	5	4	5	2	4	5	5	2	5	5	2	5	2	61
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	76
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	76
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	75

2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	2	5	2	2	2	53
5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	4	2	4	67
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	74
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	76
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	75
5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	73
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	75
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	75
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	75
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	75
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	75

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

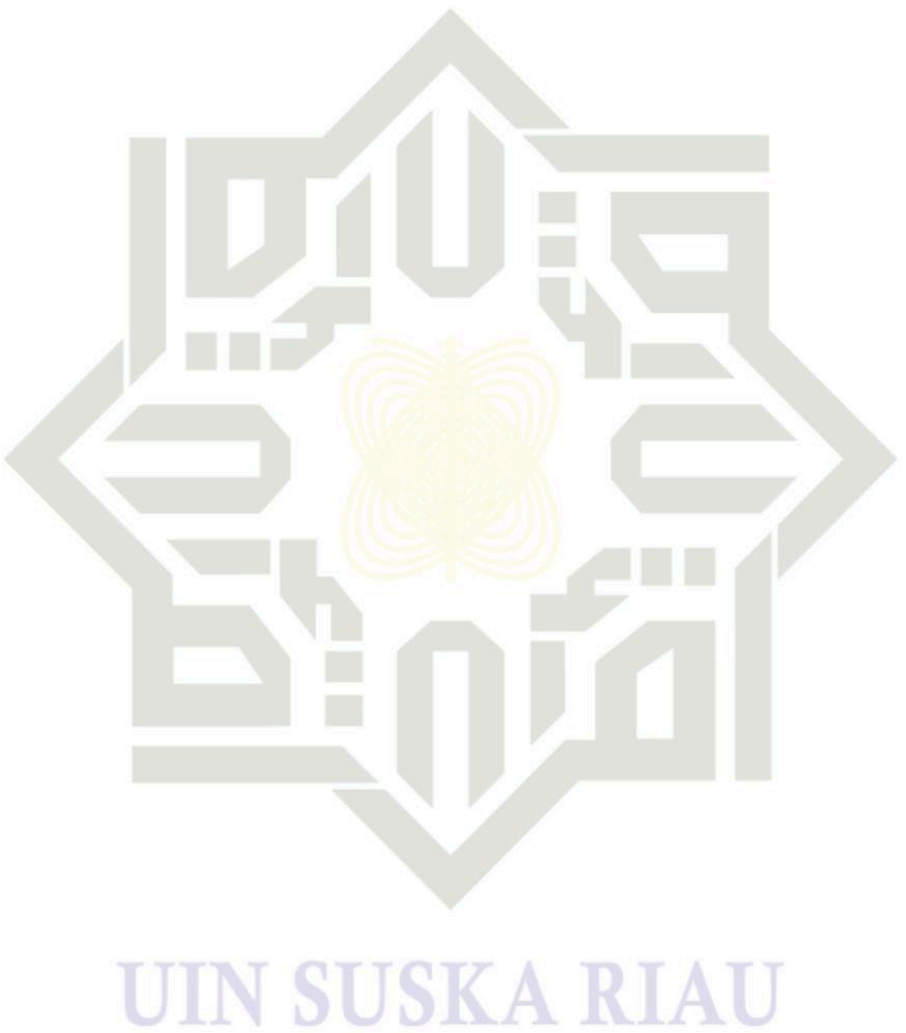
- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b.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



Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Total X1
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	53
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	53
3	1	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	53
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	49
6	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	48
7	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
8	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	48
9	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	45
10	5	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	37
11	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
13	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	41
14	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	40
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	40
16	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	34
17	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	41
18	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	41
19	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46
20	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	47
21	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	51
22	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	51
23	5	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	47
24	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	50
25	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	48
26	2	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
27	2	5	4	5	4	4	2	4	4	5	5	44
28	5	5	4	5	4	4	5	4	4	1	5	46
29	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	52
30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	53
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	53
33	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	51

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



5	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	5	5	5	5	5	34

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

HASIL OLAHAN DATA SPSS

Hasil Uji Validitas Kinerja Tenaga Pendidik (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	-.061	.167	-.221	.000	-.270	.230	-.010	.179	-.175	.468**	.197	-.297	.212	.179	.212	.486
	Sig. (2-tailed)		.723	.330	.195	1.000	.111	.178	.953	.297	.308	.004	.249	.079	.215	.297	.215	.091
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	-.061	1	-.216	.308	.934**	.412*	-.232	.863**	.004	.369*	-.248	.028	.387*	-.260	.004	-.260	.399*
	Sig. (2-tailed)	.723		.207	.067	.000	.012	.173	.000	.984	.027	.144	.870	.020	.125	.984	.125	.016
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	.167	-.216	1	-.240	-.190	-.279	.883**	-.080	.329*	-.309	.772**	.323	-.286	.906**	.329*	.906**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.330	.207		.159	.266	.099	.000	.642	.050	.067	.000	.055	.091	.000	.050	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	-.221	.308	-.240	1	.400*	.882**	-.153	.260	-.137	.766**	-.173	-.157	.851**	-.181	-.184	-.181	.353*
	Sig. (2-tailed)																	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

	Sig. (2-tailed)	.195	.067	.159		.016	.000	.372	.125	.425	.000	.314	.360	.000	.290	.282	.290	.047
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y5	Pearson Correlation	.000	.934**	-.190	.400*	1	.351*	-.117	.914**	-.147	.291	-.139	-.126	.322	-.146	-.147	-.146	.397*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.000	.266	.016		.036	.496	.000	.392	.085	.419	.463	.056	.397	.392	.397	.017
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y6	Pearson Correlation	-.270	.412*	-.279	.882**	.351*	1	-.294	.222	.007	.893**	-.309	.037	.970**	-.324	.007	-.324	.358*
	Sig. (2-tailed)	.111	.012	.099	.000	.036		.081	.194	.969	.000	.066	.830	.000	.054	.969	.054	.032
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y7	Pearson Correlation	.230	-.232	.883**	-.153	-.117	-.294	1	-.013	.095	-.329	.841**	.088	-.302	.977**	.095	.977**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.178	.173	.000	.372	.496	.081		.939	.580	.050	.000	.612	.073	.000	.580	.000	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y8	Pearson Correlation	-.010	.863**	-.080	.260	.914**	.222	-.013	1	-.196	.140	-.042	-.180	.187	-.044	-.196	-.044	.364*
	Sig. (2-tailed)	.953	.000	.642	.125	.000	.194	.939		.252	.416	.810	.295	.276	.801	.252	.801	.029
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36



Hak Cipta Dili
 1. Dilarang m
 a. Pengutip
 b. Pengutip
 2. Dilarang m

© Hak ci

Y9	Pearson Correlation	.179	.004	.329*	-.137	-.147	.007	.095	-.196	1	.095	-.009	.982**	-.018	.119	.963**	.119	.530**
	Sig. (2-tailed)	.297	.984	.050	.425	.392	.969	.580	.252		.582	.958	.000	.915	.490	.000	.490	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y10	Pearson Correlation	-.175	.369*	-.309	.766**	.291	.893**	-.329	.140	.095	1	-.349*	.120	.858**	-.366*	.095	-.366*	.433*
	Sig. (2-tailed)	.308	.027	.067	.000	.085	.000	.050	.416	.582		.037	.487	.000	.028	.582	.028	.048
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y11	Pearson Correlation	.468**	-.248	.772**	-.173	-.139	-.309	.841**	-.042	-.009	1	-.349*	-.018	-.319	.860**	-.009	.860**	.467**
	Sig. (2-tailed)	.004	.144	.000	.314	.419	.066	.000	.810	.958		.037	.916	.058	.000	.958	.000	.004
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y12	Pearson Correlation	.197	.028	.323	-.157	-.126	.037	.088	-.180	.982**	.120	-.018	1	.011	.110	.982**	.110	.546**
	Sig. (2-tailed)	.249	.870	.055	.360	.463	.830	.612	.295	.000	.487	.916		.951	.525	.000	.525	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y13	Pearson Correlation	-.297	.387*	-.286	.851**	.322	.970**	-.302	.187	-.018	.858**	-.319	.011	1	-.334*	-.018	-.334*	.415
	Sig. (2-tailed)	.079	.020	.091	.000	.056	.000	.073	.276	.915	.000	.058	.951		.047	.915	.047	.061
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

ian suatu masalah.

arif Kasim Riau

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y14	Pearson	.212	-.260	.906**	-.181	-.146	-.324	.977**	-.044	.119	-	.860**	.110	-	1	.119	1.000**	.537**
	Correlation									.366*				.334*				
	Sig. (2-tailed)	.215	.125	.000	.290	.397	.054	.000	.801	.490	.028	.000	.525	.047	.490	.000	.001	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y15	Pearson	.179	.004	.329*	-.184	-.147	.007	.095	-.196	.963**	.095	-.009	.982**	-.018	.119	1	.119	.524**
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.297	.984	.050	.282	.392	.969	.580	.252	.000	.582	.958	.000	.915	.490	.490	.001	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y16	Pearson	.212	-.260	.906**	-.181	-.146	-.324	.977**	-.044	.119	-	.860**	.110	-	1.000**	.119	1	.537**
	Correlation									.366*				.334*				
	Sig. (2-tailed)	.215	.125	.000	.290	.397	.054	.000	.801	.490	.028	.000	.525	.047	.000	.490	.001	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL	Pearson	.486	.399*	.599**	.353*	.397*	.358*	.548**	.364*	.530**	.433*	.467**	.546**	.415	.537**	.524**	.537**	1
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.091	.016	.000	.047	.017	.032	.001	.029	.001	.048	.004	.001	.061	.001	.001	.001	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penerbit
 2. Dilarang memperbanyak atau menyalin sebagian atau seluruhnya dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit

© Hak cipta milik UIN SISKA BAHU

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.177	.152	1.000**	.269	.818**	.438**	.883**	.310	.288	.203	.800**
	Sig. (2-tailed)		.302	.376	.000	.113	.000	.008	.000	.066	.088	.234	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.177	1	.225	.177	.067	.181	.331*	.130	.247	.000	.060	.441**
	Sig. (2-tailed)	.302		.187	.302	.699	.292	.048	.451	.146	1.000	.728	.007
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.152	.225	1	.152	.207	.140	-.004	.079	.367*	.077	.085	.409*
	Sig. (2-tailed)	.376	.187		.376	.225	.417	.981	.647	.028	.654	.621	.013
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	1.000**	.177	.152	1	.269	.818**	.438**	.883**	.310	.288	.203	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.302	.376		.113	.000	.008	.000	.066	.088	.234	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

n suatu masalah.

rif Kasim Riau



© Hak ci
 Hak Cipta Dili
 1. Dilarang m
 a. Pengutip
 b. Pengutip
 2. Dilarang m

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	.269	.067	.207	.269	1	.260	.348*	.182	.206	.628**	.439**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.113	.699	.225	.113		.126	.037	.288	.228	.000	.007	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.6	Pearson Correlation	.818**	.181	.140	.818**	.260	1	.398*	.717**	.277	.254	.208	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.292	.417	.000	.126		.016	.000	.102	.134	.225	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.7	Pearson Correlation	.438**	.331*	-.004	.438**	.348*	.398*	1	.372*	.203	.202	.518**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.008	.048	.981	.008	.037	.016		.026	.235	.237	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.8	Pearson Correlation	.883**	.130	.079	.883**	.182	.717**	.372*	1	.238	.211	.238	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.451	.647	.000	.288	.000	.026		.162	.217	.162	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.9	Pearson Correlation	.310	.247	.367*	.310	.206	.277	.203	.238	1	.230	.109	.551**

u.
 tinjauan suatu masalah.

n Syarif Kasim Riau



	Sig. (2-tailed)	.066	.146	.028	.066	.228	.102	.235	.162		.177	.527	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.10	Pearson Correlation	.288	.000	.077	.288	.628**	.254	.202	.211	.230	1	.224	.506**
	Sig. (2-tailed)	.088	1.000	.654	.088	.000	.134	.237	.217	.177		.189	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X1.11	Pearson Correlation	.203	.060	.085	.203	.439**	.208	.518**	.238	.109	.224	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.234	.728	.621	.234	.007	.225	.001	.162	.527	.189		.003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL	Pearson Correlation	.800**	.441**	.409*	.800**	.571**	.743**	.635**	.706**	.551**	.506**	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.003	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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



© Hak cipta
 m
 Hak Cipta Dilindungi U
 1. Dilarang menyalin s
 a. Pengutipan anyar
 b. Pengutipan tidak
 2. Dilarang mengmur

Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.455**	.555**	.749**	.749**	.183	.145	.807**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000	.000	.284	.399	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	.455**	1	.188	.394*	.303	.121	.111	.505**
	Sig. (2-tailed)	.005		.271	.017	.072	.483	.519	.002
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	.555**	.188	1	.673**	.673**	.074	.052	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.271		.000	.000	.666	.765	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	.749**	.394*	.673**	1	.862**	.259	.221	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000		.000	.128	.195	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	.749**	.303	.673**	.862**	1	.259	.221	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.072	.000	.000		.128	.195	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.6	Pearson Correlation	.183	.121	.074	.259	.259	1	.955**	.558**
	Sig. (2-tailed)	.284	.483	.666	.128	.128		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36
X2.7	Pearson Correlation	.145	.111	.052	.221	.221	.955**	1	.526**

an suatu masalah.

arif Kasim Riau

Sig. (2-tailed)	.399	.519	.765	.195	.195	.000		.001
N	36	36	36	36	36	36	36	36
TOTAL Pearson Correlation	.807**	.505**	.694**	.878**	.862**	.558**	.526**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	
N	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Hasil Uji Realiabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	16

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	11



Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.85673208
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.085
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Hak Cipta Dilindungi Undang-
 1. Dilarang mengutip sebagian
 a. Pengutipan hanya untuk
 b. Pengutipan tidak merugikan de
 2. Dilarang mengumumkankan de

© Hak cipta milik U

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.480 ^a	.230	.183	5.00174	1.739

- a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.871	4.541		1.733	.092
	Lingkungan Kerja	-.268	.157	-.469	-1.711	.096
	Beban Kerja	.273	.202	.371	1.353	.185

- a. Dependent Variable: ABS_RES

f
 kritik atau tinjauan suatu masalah.
 Siska Riau.

f Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penerbit
 2. Dilarang mengumumkannya di media elektronik dan cetak

© Hak cipta milik U

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.371	2.697
	Beban Kerja	.371	2.697

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.700	7.594		6.282	.000
	Lingkungan Kerja	.622	.262	.596	2.374	.024
	Beban Kerja	.213	.338	.158	2.632	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sultan Syarif Kasim Riau
 atau tinjauan suatu masalah.
 uska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menyalin atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini
 2. Dilarang menyalin atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini

© Hak cipta m

Hasil SPSS Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.731	2	123.365	4.931	.013 ^b
	Residual	825.575	33	25.017		
	Total	1072.306	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Hasil SPSS Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.700	7.594		6.282	.000
	Lingkungan Kerja	.622	.262	.596	2.374	.024
	Beban Kerja	.213	.338	.158	2.632	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Riau.
 au tinjauan suatu masalah.

tan Syarif Kasim Riau

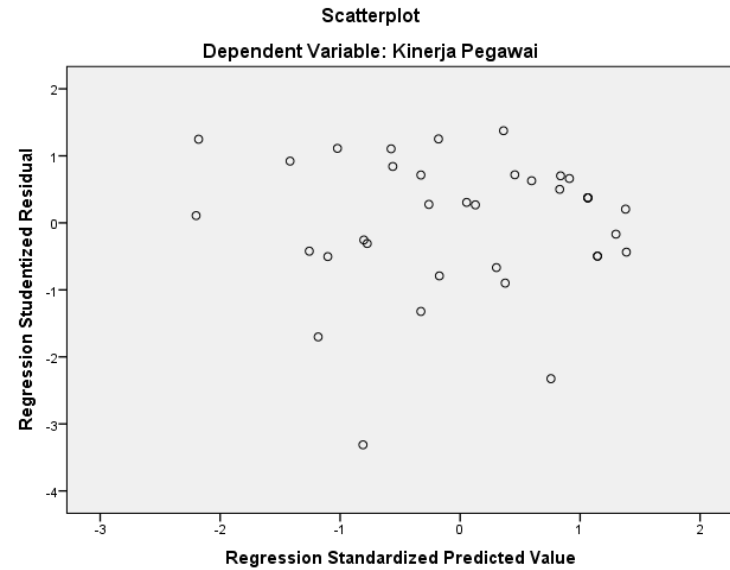
Hasil SPSS Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.407	.383	4.456

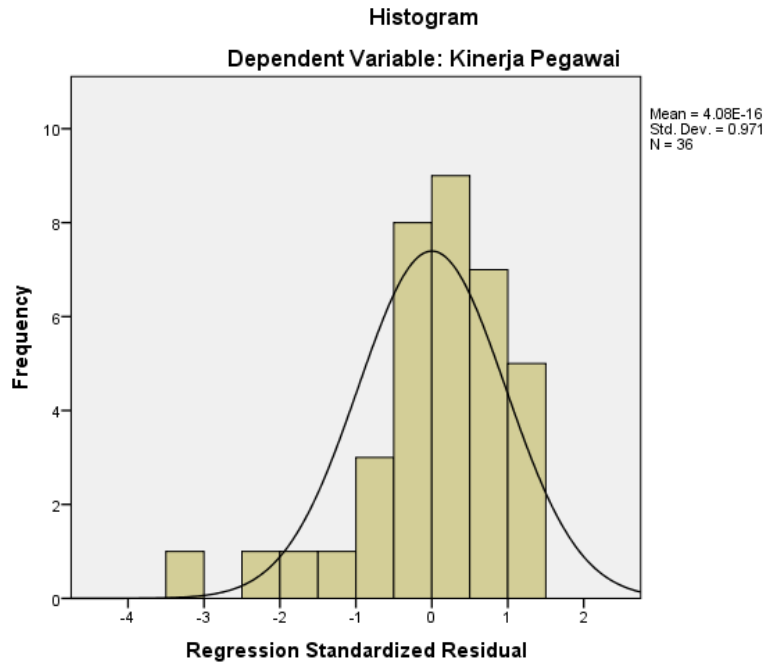
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Hasil SPSS Heteroskedstisitas Secara Grafik

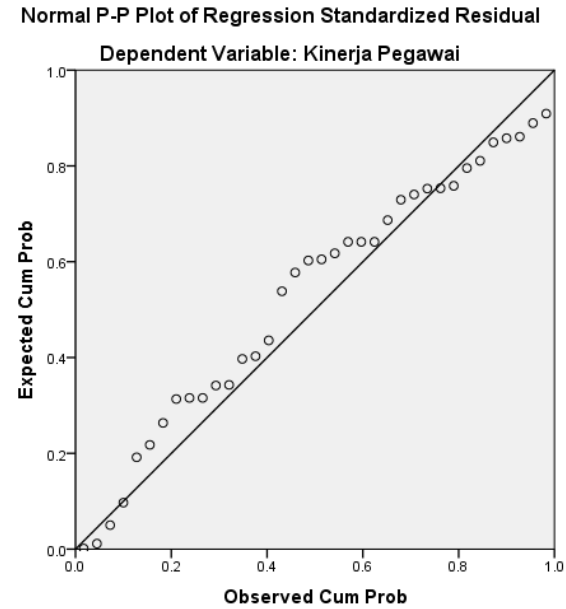


- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengizinkan orang lain mengutip atau menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Histogram



Hasil Uji SPSS Uji Normalitas Secara Grafik





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

te Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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



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



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1451/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/2/2024 Pekanbaru, 07 Februari 2024 M
 Sifat : Biasa 27 Rajab 1445 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
 Yth. **Dr. Sabarno, SE, M. Si**
 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 :

N a m a : Dwi Suci Asni Darma Hasibuan
 NIM : 12070120701
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: **"PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NUBIKA JAYA KEBUN TANJUNG MEDAN"**.

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
 0790101 200710 1 003

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau