



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## SKRIPSI

# PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) PROVINSI RIAU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
(S.M) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu  
Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh

**RAIHAN**

**NIM. 12070113385**

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

**UIN SUSKA RIAU**

**2025**



## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Raihan  
 Npm : 12070113385  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Semester : X (Sepuluh)  
 Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau

Disetujui Oleh:

**DOSEN PEMBIMBING**

Sehani, S.E., M.M.

NIP. 19741211 200710 2 004

Mengetahui

**DEKAN**

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

**KETUA PRODI**

S1 Manajemen

Dr. Desrir Miftah, SE, MM, Ak

NIP. 19740412 200604 2 002

Astuti Mefflinda, S.E., M.M.

NIP. 19720513 200701 2 018

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang  
UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Nama : Raihan  
 NIM : 12070113385  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Judul : Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau.  
 Tanggal Ujian : 8 Juli 2025

### TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Hariza Hasyim, S.E., M.Si

NIP. 19781025 200604 1 002

Sekretaris

Fitri Hidayati, S.E., M.M

NIP. 19850613 202521 2 009

Penguji 1

Dr. Nurlasera, S.E., M.Si

NIP. 19730601 200710 2 003

Penguji 2

Domariah Lahamid, S.E., M.Si

NIP. 19750704 198903 2 008





Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rainan  
 NIM : 12070113385  
 Tempat/Tgl. Lahir : Perbaungan, 19 Januari 2002  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : Manajemen  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan 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, 19 Juni 2025

membuat pernyataan



Rainan

NIM : 12070113385

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**ABSTRAK**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) PROVINSI RIAU**

**RAIHAN**  
**12070113385**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja sebagian pegawai yang disebabkan oleh rendahnya penguasaan aplikasi kerja, kurangnya motivasi, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil KPU Provinsi Riau sebanyak 35 orang yang sekaligus dijadikan sebagai sampel (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kemampuan Kerja dan Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan peningkatan kompetensi, pemberian motivasi yang tepat, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Kemampuan Kerja, Motivasi, Lingkungan 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 WORK CAPABILITY, MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE GENERAL ELECTION COMMISSION (KPU) OF RIAU PROVINCE**

**RAIHAN**  
**12070113385**

*This study aims to determine the influence of work ability, motivation, and work environment on the performance of employees of the General Election Commission (KPU) of Riau Province. The main problem in this study is the suboptimal performance of some employees due to low mastery of work applications, lack of motivation, and an unsupportive work environment. This study uses a quantitative approach with a descriptive method. The population in this study consists of all 35 civil servants of the Riau Province KPU, who were also used as the sample (census). Data collection was conducted through questionnaires and interviews. The results of the study indicate that, partially, work ability and motivation have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work ability, motivation, and work environment positively and significantly influence employee performance. Therefore, to improve employee performance, it is necessary to enhance competencies, provide appropriate motivation, and improve work environment conditions.*

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





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Al-hamdulillahi Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang mana telah melimpahkan rahmat, kurnia dan hidayahnya kepada penulis skripsi yang berjudul ” **Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Provinsi Riau**” dapat menyelesaikan tugas yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih belum sempurna, masih banyak kesalahan dan kekurangan maupun kekhilafan dalam penulisan skripsi ini sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang bersifat konstruktif.

Pada kesempatan ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, dan tenaga. Maka dari itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada yang teristimewa yaitu orang tua penulis, Bapak Muliadi dan Ibu Nuriani yang selalu memberikan do'a disetiap sujudnya meminta yang terbaik untuk anak-anaknya, memberikan kasih sayang yang tulus dan dukungan moral dan materil kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan studinya dengan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S. M).
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Novianti MS, SE, M. SI, AK, CA. selaku Rektor UIN SUSKA Riau.
3. Ibu Dr. Desrir Miftah, SE, MM, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen.
5. Ibu Sehani, SE, MM. selaku Dosen pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, membimbing, mengarahkan serta memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

6. Staff program Studi Manajemen dan staff akademik yang telah banyak membantu pengurusan administrasi dikampus.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajar dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
8. Teman-teman Manajemen D 2020 dan konsentrasi MSDM B, terimakasih atas waktu, kebersamaan dan perjuangannya selama masa perkuliahan.
9. Kepada semua pihak yang ikut serta membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini saya ucapkan terimakasih.

Semoga setiap dukungan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang baik serta pahala yang berlipat dari Allah SWT.

Semoga Allah SWT membalas segala bentuk bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis dengan pahala yang melimpah dan ganjaran yang berlipat ganda.

Penulis memahami bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya masukan dan saran dari berbagai pihak untuk meningkatkan kualitas skripsi ini.

Pekanbaru, 5 Juni 2025

Penulis,

Raihan

12070113385

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>  | <b>i</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                       | <b>ii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                  | <b>iii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                      | <b>v</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                   | <b>x</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                   | <b>xii</b> |
| <b>BAB I.....</b>   | <b>1</b>   |
| <b>PENDAHULUAN.....</b>                                     | <b>1</b>   |
| 1.1 Latar Belakang .....                                    | 1          |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                                   | 11         |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                 | 12         |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                                | 12         |
| 1.5 Sistematika Penulisan .....                             | 13         |
| <b>BAB II .....</b>   | <b>15</b>  |
| <b>TELAAH PUSTAKA.....</b>                                  | <b>15</b>  |
| 1 Grand Theory .....  | 15         |
| 2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....                       | 15         |
| 2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....        | 15         |
| 2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....            | 17         |
| 3 Kemampuan Kerja .....                                     | 20         |
| 2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja .....                      | 20         |
| 2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja ..... | 21         |

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

|  |       |  |    |
|--|-------|--|----|
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau                     | 2.3.3 | Indikator Kemampuan Kerja.....                         | 23 |
|  | 2.4   | Motivasi .....   | 24 |
|  | 2.4.1 | Pengertian Motivasi .....                              | 24 |
|  | 2.4.2 | Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....         | 25 |
|  | 2.4.3 | Indikator Motivasi.....                                | 28 |
|  | 2.5   | Lingkungan Kerja.....                                  | 30 |
|  | 2.5.1 | Pengertian Lingkungan Kerja .....                      | 30 |
|  | 2.5.2 | Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....                      | 31 |
|  | 2.5.3 | Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..... | 32 |
|  | 2.5.4 | Indikator Lingkungan Kerja.....                        | 34 |
|  | 2.6   | Kinerja.....   | 35 |
|  | 2.6.1 | Pengertian Kinerja.....                                | 35 |
|  | 2.6.2 | Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....          | 37 |
|  | 2.6.3 | Indikator Kinerja .....                                | 40 |
|  | 2.7   | Hubungan Antar Variabel .....                          | 41 |
| State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau | 2.7.1 | Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja.....               | 41 |
|  | 2.7.2 | Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja.....                | 42 |
|  | 2.7.3 | Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....        | 44 |
|  | 2.8   | Pandangan Islam .....                                  | 44 |
|  | 2.8.1 | Pandangan Islam Tentang Kemampuan.....                 | 44 |
|  | 2.8.2 | Pandangan Islam Tentang Motivasi.....                  | 45 |
|  | 2.8.3 | Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja .....         | 46 |
|  | 2.8.4 | Pandangan Islam Tentang Kinerja .....                  | 47 |
|  | 2.9   | Penelitian Terdahulu .....                             | 47 |
|  | 2.10  | Kerangka Pemikiran.....                                | 52 |



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

|                                |  |           |
|--------------------------------|--|-----------|
| 11                             | Konsep Operasional Variabel Penelitian ..... | 53        |
| 12                             | Hipotesis.....                               | 54        |
| <b>BAB III.....</b>            |  | <b>57</b> |
| <b>METODE PENELITIAN .....</b> |  | <b>57</b> |
| 3.1                            | Lokasi dan Waktu Penelitian .....            | 57        |
| 3.2                            | Jenis dan Sumber Data .....                  | 57        |
| 3.3                            | Populasi dan Sampel .....                    | 58        |
| 3.3.1                          | Populasi .....                               | 58        |
| 3.3.2                          | Sampel.....                                  | 58        |
| 3.4                            | Teknik Pengumpulan Data .....                | 59        |
| 3.5                            | Analisis Data .....                          | 60        |
| 3.6                            | Uji Kualitas Data.....                       | 60        |
| 3.6.1                          | Uji Validitas .....                          | 60        |
| 3.6.2                          | Uji Reliabilitas .....                       | 61        |
| 3.7                            | Uji Asumsi Klasik.....                       | 61        |
| 3.7.1                          | Uji Normalitas.....                          | 61        |
| 3.7.2                          | Uji Multikolinearitas .....                  | 62        |
| 3.7.3                          | Uji heterokesdatisitas .....                 | 62        |
| 3.7.4                          | Uji Autokorelasi .....                       | 63        |
| 3.8                            | Analisis Regresi Linier Berganda .....       | 64        |
| 3.9                            | Uji Hipotesis .....                          | 64        |
| 3.9.1                          | Uji Parsial ( Uji T ).....                   | 64        |
| 3.9.2                          | Uji Simultan ( Uji F ) .....                 | 65        |
| 3.9.3                          | Uji Koefisien Determinasi .....              | 66        |
| <b>BAB IV .....</b>            |  | <b>67</b> |





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

|               |   |           |
|---------------|---|-----------|
| <b>BAB IV</b> | <b>GAMBARAN UMUM ORGANISASI .....</b>               | <b>67</b> |
| 4.1           | Sejarah KPU .....                                   | 67        |
| 4.2           | Visi dan Misi .....                                 | 71        |
| 4.2.1         | Visi .....  | 71        |
| 4.2.2         | Misi .....  | 71        |
| 4.3           | Tugas dan Kewenangan KPU .....                      | 72        |
| 4.4           | Struktur Organisasi KPU Provinsi Riau .....         | 74        |
| <b>BAB V</b>  | <b>.....</b>  | <b>75</b> |
| <b>BAB VI</b> | <b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                   | <b>75</b> |
| 5.1           | Karakteristik Responden .....                       | 75        |
| 5.1.1         | Karakteristik Responden Tentang Usia .....          | 75        |
| 5.1.2         | Karakteristik Responden Tentang Jenis Kelamin ..... | 76        |
| 5.1.3         | Karakteristik Responden Tentang Pendidikan .....    | 76        |
| 5.1.4         | Karakteristik Responden Tentang Lama Bekerja .....  | 77        |
| 5.2           | Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....       | 78        |
| 5.2.1         | Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja .....  | 78        |
| 5.2.2         | Analisis Deskriptif Variabel Motivasi .....         | 80        |
| 5.2.3         | Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja ..... | 82        |
| 5.2.4         | Analisis Deskriptif Variabel Kinerja .....          | 83        |
| 5.3           | Uji Kualitas Data .....                             | 85        |
| 5.3.1         | Uji Validitas .....                                 | 85        |
| 5.3.2         | Uji Reliabilitas .....                              | 87        |
| 5.4           | Uji Asumsi Klasik .....                             | 88        |
| 5.4.1         | Uji Normalitas .....                                | 88        |
| 5.4.2         | Uji Multikolinearitas .....                         | 88        |



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

|                                  |   |            |
|----------------------------------|---|------------|
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau | 5.4.3 Uji Heterokesdatisitas .....                      | 89         |
|                                  | 5.4.4 Uji Autokorelasi .....                            | 90         |
|                                  | 5.5 Uji Regresi Linear Berganda.....                    | 91         |
|                                  | 5.6 Uji Hipotesis .....                                 | 93         |
|                                  | 5.6.1 Uji Parsial ( Uji T).....                         | 93         |
|                                  | 5.6.2 Uji Simultan ( Uji F) .....                       | 95         |
|                                  | 5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) ..... | 97         |
|                                  | 5.7 Pembahasan.....                                     | 98         |
|                                  | 5.7.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja .....   | 98         |
|                                  | 5.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....          | 99         |
|                                  | 5.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....  | 100        |
| <b>BAB VI</b> .....              |   | <b>103</b> |
| <b>PENUTUP</b> .....             |   | <b>103</b> |
|                                  | 6.1 Kesimpulan .....                                    | 103        |
|                                  | 6.2 Saran.....  | 104        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....      |   | <b>106</b> |
| <b>LAMPIRAN</b> .....            |   | <b>109</b> |

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

## DAFTAR TABEL

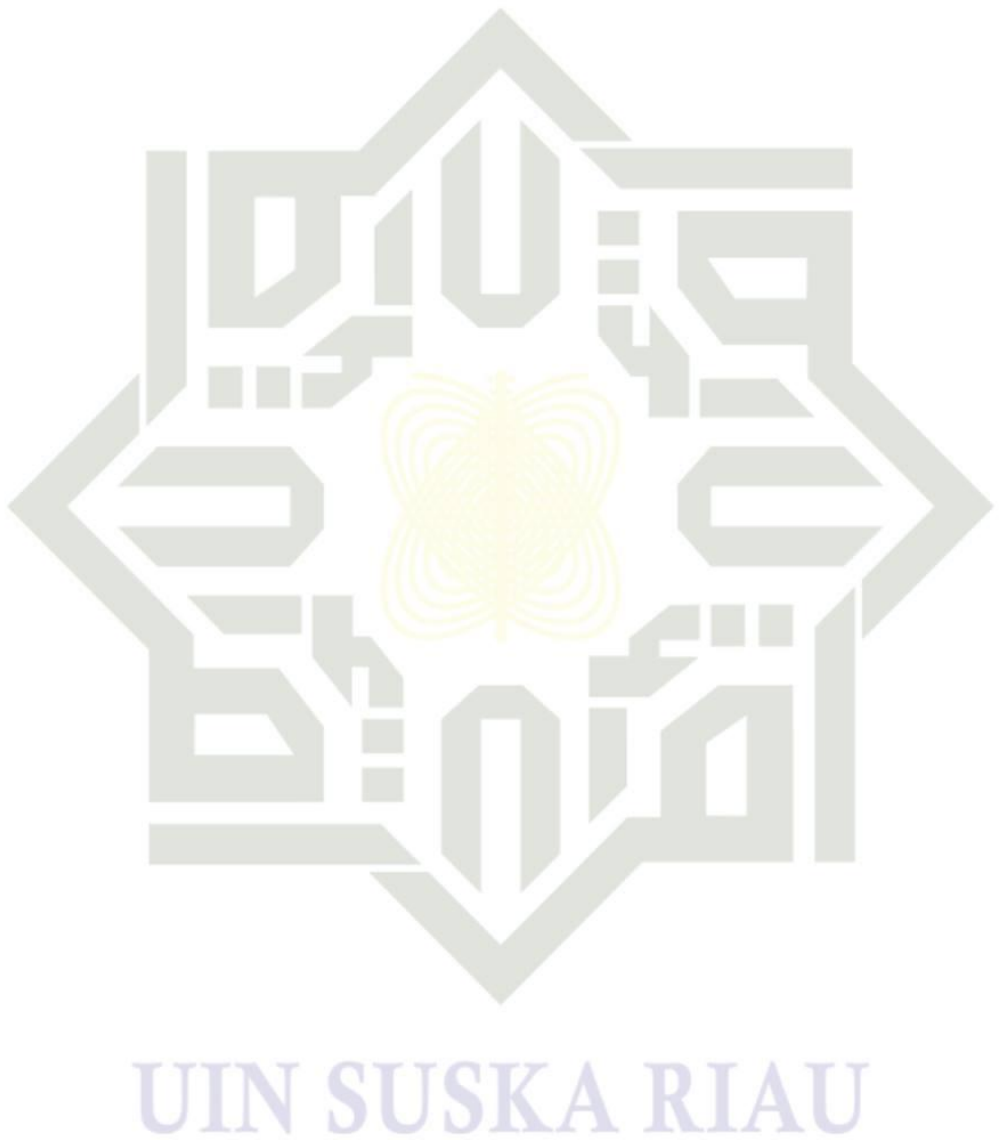
|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Data LAKIP KPU Provinsi Riau Tahun 2023 .....                     | 3  |
| Tabel 1.2 Aplikasi Yang Digunakan Pada KPU Provinsi Riau .....              | 5  |
| Tabel 1.3 Pra Survey Mengenai Motivasi pada Pegawai KPU Provinsi Riau ..... | 8  |
| Tabel 1.4 Data Lingkungan Kerja KPU Provinsi Riau .....                     | 10 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....  | 48 |
| Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel .....                                 | 53 |
| Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert .....                                     | 60 |
| Tabel 5.1 Karakteristik Responden Tentang Usia .....                        | 75 |
| Tabel 5.2 Karakteristik Responden Tentang Jenis Kelamin .....               | 76 |
| Tabel 5.3 Karakteristik Responden Tentang Pendidikan .....                  | 76 |
| Tabel 5.4 Karakteristik Responden Tentang Lama Bekerja .....                | 77 |
| Tabel 5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja .....                | 78 |
| Tabel 5.6 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi .....                       | 80 |
| Tabel 5.7 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....               | 82 |
| Tabel 5.8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja .....                        | 84 |
| Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Data .....                                    | 86 |
| Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas Data .....                                | 88 |
| Tabel 5.11 Hasil Uji Normalitas .....                                       | 88 |
| Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas .....                                | 89 |
| Tabel 5.13 Hasil Uji Heterokesdatisitas .....                               | 90 |
| Tabel 5.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....                          | 91 |
| Tabel 5.15 Hasil Uji T .....  | 94 |



|                                  |  |    |
|----------------------------------|--|----|
| © Hak Cipta milik UIN Suska Riau | Tabel 5.16 Hasil Uji F .....                     | 96 |
|                                  | Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi ..... | 97 |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



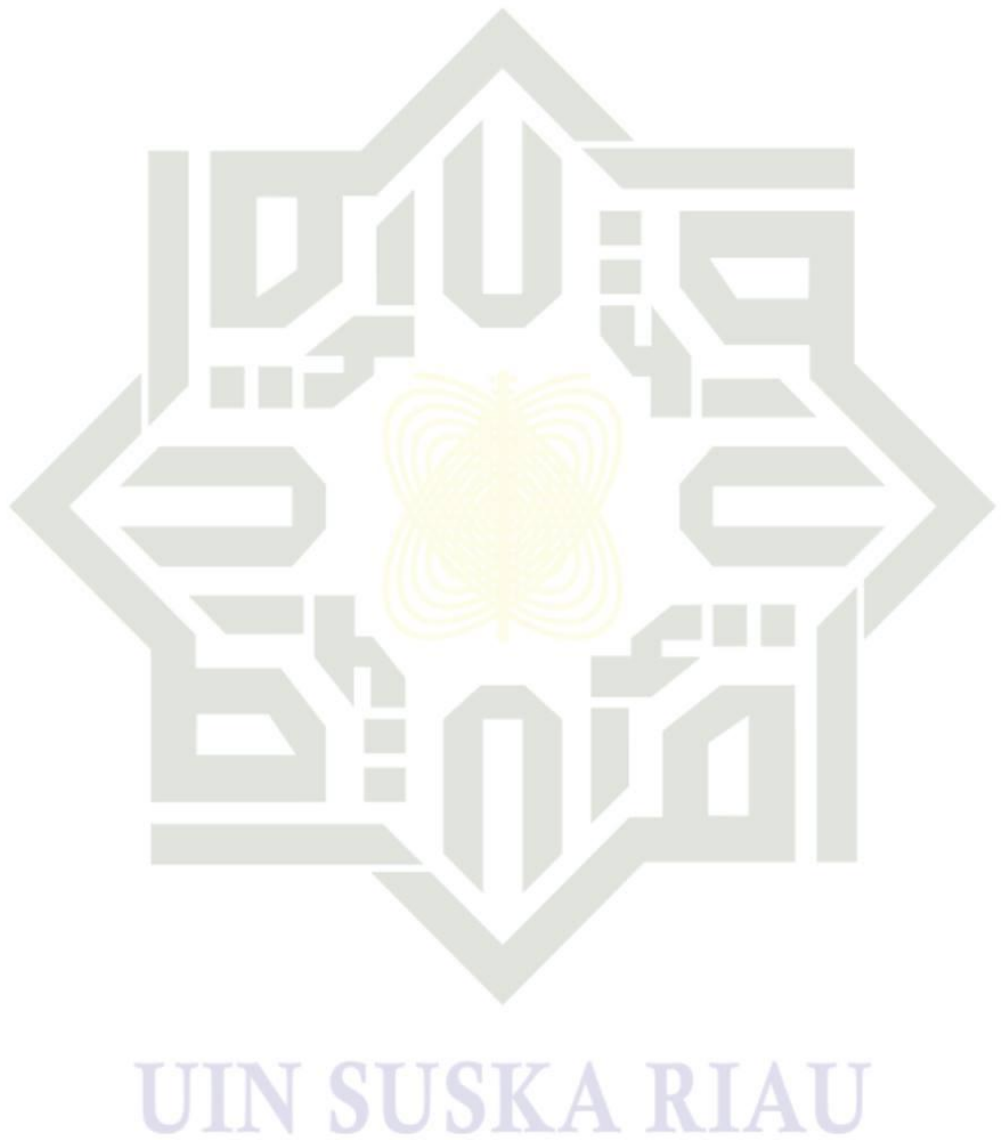


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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 Penelitian.....         | 52 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi KPU Provinsi Riau..... | 74 |



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kehidupan suatu organisasi secara mendasar adalah sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusialah yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar sekali bila penggunaan tenaga manusia secara tepat guna.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat besar dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Komisi Pemilihan Umum merupakan lembaga nasional, tetap, dan independen yang bertanggung jawab menyelenggarakan pemilu di Indonesia.

Komisi pemilihan umum (KPU) adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia, yakni meliputi pemilihan umum di Indonesia, yaitu meliputi pemilihan umum Anggota DPR/DPD/DPRD, pemilihan umum Presiden dan Wakil Presiden, serta

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur, Walikota dan Wakil Walikota serta Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum, bahwa penyelenggaraan pemilihan umum yang berkualitas diperlukan sebagai sarana untuk mewujudkan kedaulatan rakyat dalam pemerintahan Negara yang demokratis berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas ataupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada saat ini, Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikan.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam lembaga-lembaga publik seperti Komisi Pemilihan Umum (KPU). KPU memiliki peran yang sangat vital dalam menjalankan proses demokrasi di Indonesia, terutama dalam mengelola dan menyelenggarakan pemilu yang adil dan transparan. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai di KPU sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, masih terdapat fenomena yang menunjukkan adanya variabilitas kinerja di kalangan pegawai KPU. Beberapa pegawai menunjukkan kinerja yang optimal, sementara yang lain tidak dapat berkontribusi secara maksimal. Fenomena ini dapat menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti beban kerja atau kepemimpinan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor seperti kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.

Pada KPU Provinsi Riau terdapat beberapa statistic Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dalam jangka waktu lima tahun terakhir pada KPU Provinsi Riau sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data LAKIP KPU Provinsi Riau Tahun 2023**

| No | Tahun | Target Capaian Kinerja | Capaian Kinerja | Kategori |
|----|-------|------------------------|-----------------|----------|
| 1  | 2019  | 100%                   | 91,35           | Baik     |
| 2  | 2020  | 100%                   | 94,28           | Baik     |
| 3  | 2021  | 100%                   | 96,31           | Baik     |
| 4  | 2022  | 100%                   | 95,72           | Baik     |
| 5  | 2023  | 100%                   | 91,23           | Baik     |

Sumber: Data internal KPU Provinsi Riau tahun 2023



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan data di atas, capaian kinerja pegawai pada KPU Provinsi Riau mengalami peningkatan dan berada dalam kategori baik, namun mengalami penurunan pada tahun 2023 dari tahun sebelumnya tetapi masih dalam kategori baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 7 Agustus 2024 Kasubag SDM, beliau menjelaskan mengenai fenomena yang terjadi pada kantor KPU Provinsi Riau yaitu terkait dengan kemampuan kerja pegawai serta kurangnya motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai pada KPU Provinsi Riau.

Pegawai akan menghasilkan prestasi yang tinggi dalam organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja, yaitu berupa kemampuan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan itu sendiri, dimana kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental. Seseorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha bersungguh-sungguh untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaannya.

Menurut Shane dan Glinow dalam Wahyuni (2022) kemampuan adalah kecerdasan-kecerdasan alami dan kapasitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan kerja merupakan sikap alami yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, kesanggupan dan kecerdasan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

Kemampuan mencerminkan adanya kesesuaian antara potensi dengan kemampuan kerja sehingga kompetensi adalah cerminan keterampilan dan pengetahuan seseorang khususnya yang berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia usaha (Davis, 2016). Pada dasarnya pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh tiap pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag SDM, beliau mengatakan masih banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum dapat diselesaikan pegawai tepat waktu dan terdapat pegawai yang kurang menguasai pengoperasian sebagian aplikasi yang menunjang kegiatan KPU. Beberapa aplikasi yang digunakan dalam KPU dan jumlah pegawai yang menguasai dapat dilihat dari tabel di bawah berikut:

**Tabel 1.2 Aplikasi Yang Digunakan Pada KPU Provinsi Riau**

| No | Nama Aplikasi                               | Jumlah Pegawai (orang) | Menguasai Aplikasi (orang) | Presentase (%) |
|----|---|------------------------|----------------------------|----------------|
| 1  | Sistem informasi partai politik (Sipol)     | 35                     | 30                         | 85,7%          |
| 2  | Sistem data pemilih (Sidalih)               | 35                     | 28                         | 80 %           |
| 3  | Sistem informasi pencalonan (Silon)         | 35                     | 28                         | 80 %           |
| 4  | Sistem rekapitulasi elektronik (Sirekap)    | 35                     | 32                         | 91,4%          |
| 5  | Sistem informasi daerah pemilihan (Sidalih) | 35                     | 28                         | 80 %           |
| 6  | Sistem informasi logistic (Silog)           | 35                     | 30                         | 85,7 %         |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

|   |   |    |    |      |
|---|---|----|----|------|
| 7 | Sistem informasi dana kampanye (Sidakam)              | 35 | 28 | 80 % |
| 8 | Sistem informasi anggota KPU dan badan adhoc (Siakba) | 35 | 35 | 100% |
| 9 | Sistem informasi pilkada (Simkada)                    | 35 | 28 | 80 % |

Sumber: KPU Provinsi Riau

Selain itu, di KPU Provinsi Riau terdapat beberapa pegawai yang penempatan bagian kerjanya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai, sehingga terkadang pegawai tersebut tidak bisa memberikan hasil yang maksimal dari kinerjanya. Kualitas pendidikan yang dimiliki pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau harus diimbangi dengan kemampuan teknis yang ada, sehingga memahami prosedur kerja sesuai tupoksi Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau. Diharapkan semakin tinggi kualitas pendidikan pegawai bertambah tinggi juga kemampuan mereka dalam bekerja yang didorong oleh pemberian penghargaan yang tepat akan semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Selain kemampuan kerja, motivasi juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi pegawai. Motivasi ini melalui serangkaian upaya tertentu yang sesuai dengan kebijakan organisasi. Dalam memberikan motivasi kerja, organisasi harus mengetahui karakteristik pegawai tersebut. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar pegawai tidak sama karena pegawai memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi sehingga kinerja pegawai bisa terarah dengan baik. Motivasi kerja



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

di dalam organisasi yakni tingkat fokus arahan pegawai seperti penetapan tujuan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, intensitas usaha kerja pegawai seperti kedisiplinan terhadap waktu dan pemanfaatan waktu yang maksimal, kualitas strategi pegawai seperti belajar dari kegagalan, melakukan evaluasi dan inovasi terus menerus dan mencoba dengan kerja keras dan gigih.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai kinerja yang baik atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Indikator yang dapat mengukur motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) yaitu, tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang

Peneliti telah melakukan pra survey awal pada 15 pegawai KPU Provinsi Riau untuk mengisi kuisioner mengenai motivasi. Hasil pra survey yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 1.3 Pra survey mengenai motivasi pada pegawai KPU Provinsi**

**Riau**

| Indikator                | Pernyataan  | Jawaban |    |     | Jumlah (orang) |
|--------------------------|---|---------|----|-----|----------------|
|                          |   | SS      | KS | STS |                |
| Tanggung jawab           | Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan                                     | 12      | 3  | 0   | 15             |
| Prestasi kerja           | Dapat menyelesaikan Pekerjaan sesuai jumlah dan waktu yang sudah Ditentukan         | 5       | 9  | 1   | 15             |
| Peluang untuk maju       | Mampu melihat peluang untuk dapat meningkatkan level pekerjaan                      | 4       | 8  | 3   | 15             |
| Pengakuan atas kinerja   | Pemimpin selalu memperhatikan dan memantau pekerjaan yang diselesaikan pegawai      | 3       | 10 | 5   | 15             |
| Pekerjaan yang menantang | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan dapat diselesaikan dengan baik | 4       | 7  | 4   | 15             |

*Sumber:* data pra survey tahun 2024

Berdasarkan dari hasil pra survey, dapat dipaparkan bahwa motivasi kerja pegawai berdasarkan survey yang dilakukan kepada 15 pegawai menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai tidak optimal. Hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan-pernyataan motivasi kerja pada indikator tanggung jawab sebanyak 3 orang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menjawab kurang setuju yang menunjukkan masih lalai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya di dalam pekerjaannya. Kemudian pada prestasi kerja sebanyak 9 orang menjawab kurang setuju atau jarang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat. Pada aspek peluang untuk maju menunjukan sebanyak 8 orang menjawab kurang setuju dan 3 orang menjawab sangat tidak setuju yang berarti tidak optimis dalam melangkah ke level pekerjaan yang lebih tinggi. Pada aspek pengakuan kerja sebanyak 10 orang menyatakan kurang setuju dan 5 orang menyatakan sangat tidak setuju yang berarti bahwa pemimpin tidak memberikan pengakuan terhadap kinerja yang sudah diraih. Dan selanjutnya yaitu pekerjaan yang menantang, sebanyak 7 orang menyatakan kurang setuju dan 4 orang menyatakan sangat tidak setuju yang berarti tidak semua orang memiliki pekerjaan yang menantang atau pekerjaan yang diselesaikan tidak menantang.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan memperoleh kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik maka tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak dapat diandalkan dan kemangkiran kerja. Dalam hal ini tentu saja apabila semakin tinggi karyawan dengan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi tanggung jawab dalam pekerjaan.

Disamping faktor kemampuan kerja dan motivasi, Faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. 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).

Sutrisno (2016) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi perlu memberikan dan memfasilitasi lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

**Tabel 1.4 Data lingkungan Kerja KPU Provinsi Riau**

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

*Sumber: KPU Provinsi Riau tahun 2023*





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa unsur warna cat, kebersihan lingkungan dan sekitar, pencahayaan ruangan dan kebisingan dinilai baik dan tidak mengganggu pegawai dalam melakukan tugas atau pun tanggung jawabnya. Namun pada indikator pertukaran udara dan tata ruang dikategorikan dalam arti cukup. 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 membulat pegawai tidak leluasa dalam melakukan pekerjaannya. Dengan pertukaran udara dan penataan ruang yang dinilai cukup maka hal ini juga menjadi fenomena menarik untuk diteliti.

Menyadari pentingnya kemampuan kerja pegawai, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian mengenai **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau”**

#### 1. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah di uraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum 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.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau
4. Apakah kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini penulis mendapatkan pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis suatu masalah khususnya dalam bidang sumber daya manusia.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Bagi Instansi, penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan dan gambaran bagi pihak Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau tentang pentingnya kemampuan kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi akademik, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian skripsi ini untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis menyusun sistematika yang terdiri dari lima bab yang di dalamnya membahas subbab tentang uraian penjelasan masing-masing. Sistematika penulisan yaitu sebagai berikut:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bagian ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II: TELAAH PUSTAKA**

Pada bagian ini berisi tentang deskripsi kerangka teori yang berkaitan dengan penelitian ini tentang manajemen sumber daya manusia, kemampuan kerja, disiplin kerja, tunjangan kesejahteraan, pengaruh antar variabel, perspektif islam, dan tinjauan pustaka. Selain itu, akan membahas penelitian terdahulu,





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

kerangka pemikiran, konsep operasional penelitian dan hipotesis untuk masalah penelitian ini.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bagian ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan diakhiri dengan teknik analisa data.

### **BAB IV: GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini akan memuat Sejarah singkat instansi, visi dan misi, struktur, serta gambaran aktivitas pada Komisi Pemilihan umum Provinsi Riau.

### **BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Di dalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian mengenai kemampuan kerja, disiplin kerja, dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau.

### **BAB VI: PENUTUP**

Pada bab ini memuat kesimpulan atau hasil penelitian serta saran-saran untuk perbaikan penelitian di masa yang akan datang untuk judul penelitian yang sama.

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

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Grand Theory

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori keseimbangan. Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan. Menurutnya, seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat adanya rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable) (Indriasari et al., 2018).

#### 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam usaha mencapai tujuan sumber daya organisasi. Dimana sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya. Sehingga betapapun sempurnanya aspek kemajuan teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah *asset* (kekayaan) utama, sehingga harus diperlihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri (Mahardiah, 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Dengan demikian, focus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut kasmir (2019) dalam kutipan (Sirait, 2022) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari hubungan dan pengelolaan manusia mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja.



### 2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sedarmayanti, 2017) bahwa terdapat dua fungsi manajemen yaitu fungsi manajerial SDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut:

#### 1. Fungsi manajerial MSDM

##### a. Perencanaan

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

##### b. Pengorganisasian

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

##### c. Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan memandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil Tindakan koreksi/penyusunan Kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2. Fungsi Operasional MSDM

a. Pengadaan

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

b. Pengembangan SDM

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

c. Pemberian kompensasi/balas jasa

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

d. Pengintegrasian Pegawai

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh kemananan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil Keputusan/kebijakan terkait masalah sdm, seperti keluhan, tuntutan, Tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

e. Pemeliharaan pegawai

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

f. Pemutusan hubungan kerja

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.3 Kemampuan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Kemampuan berhubungan dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Robbins (2016) “kemampuan” (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Soelaiman (2017) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaan, baik secara mental maupun fisik. Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan (Kaleta, 2016).

Ugorsova dan Fernandez (2017) kemampuan kerja (work ability) merupakan berbagai segi dinamis, determinas untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkolerasi negatif dengan usia, dan secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas produk, dan kesejahteraan umum.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

### 2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2015:102) mengungkapkan bahawa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang pegawai, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apa bila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

#### 2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik, dan umpan balik

#### 3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

#### 4. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

#### 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

#### 6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.



### 2.3.3 Indikator Kemampuan Kerja

Indikator dari kemampuan kerja menurut Robbins (2016) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja pegawai adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan kesanggupan kerja seorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya atau kinerja karyawan tersebut. Rasa memiliki kemampuan dalam melaksanakan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan maka dengan kemampuan kerja nya itu maka karyawan merasa sanggup dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai setiap kegiatan kerja.

#### 2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Dengan pendidikanpun menjadikan seseorang menjadi lebih paham dalam dunia kerja dan lebih dapat menghendel pekerjaan tersebut.

#### 3. Masa kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan. Dimana lamanya masa kerja seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja

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

seseorang dalam mencapai target perusahaan. Dengan adanya masa kerja karyawan maka akan membuat karyawan menjadi lebih paham bagaimana agar dapat memajukan perusahaan karna bisa dinyatakan telah berpengalaman dalam dunia kerja karna dengan tingginya masa kerja seseorang maka akan lebih banyak pengalaman kerja yang di dapaat nya dalam kinerja

#### 4. Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih cepat dan mudah.

#### 5. Pengetahuan

Ilmu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Pengetahuan juga berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan karna pengetahuan yang tinggi akan menjadikan karyawan menjadi lebih baik dalam kinerjanya.

## 2. Motivasi

### 2.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno (2017) dalam kutipan (Dewi & Pardede, 2021) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan Mangkunegara (2017:93) juga mengemukakan Motivasi adalah kondisi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2014) motivasi adalah dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja efektif dan selaras dengan segala daya upayanya guna mencapai kepuasan. Menurut Rivai (2016) mendefinisikan motivasi sebagai rangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan-tujuan spesifik mereka.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian dorongan yang menghasilkan keinginan seseorang untuk bekerja secara efektif, bekerja sama, dan berintegrasi sepenuhnya dengan usahanya untuk mencapai kepuasan.

#### 2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2011) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktorfaktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstren.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### 1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk memperthankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

##### 2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

##### 3. Keinginan untuk memperoleh keadaan

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

##### 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh Masyarakat.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

#### b. Faktor Ektern

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain:

##### 1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

##### 2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

##### 3. Supervisi yang baik

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 4. Adanya jaminan pekerjaan

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

#### 5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

#### 6. Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya.

### 2.4.3 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 1. Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, fasilitas perumahan dan lain sebagainya

#### 2. Keselamatan dan rasa aman

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

#### 3. Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.

#### 4. Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerjanya.

#### 5. Kebutuhan perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

## 2.5 Lingkungan Kerja

### 2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diberikan. Sedangkan Sutrisno (2016) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang- orang yang ada di tempat tersebut.

Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Simanjuntak (2013) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

dengan karyawan atau pekerja, baik secara fisik dan non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

### 2.5.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

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

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik, yang merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kemudian lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

#### 2. Lingkungan kerja non fisik, merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 2.5.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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

1. Penerangan dan pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

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

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi di tempat kerja

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

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 disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrnggangu 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 sebaiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum 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

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

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

#### 2.5.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan cahaya, yaitu system penerangan yang dipakai ditempat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
2. Fasilitas kerja, yaitu sarana dan prasarana yang membantu karyawan dalam bekerja.
3. Suhu Udara, yaitu sirkulasi udara yang digunakan dalam memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kebersihan, yaitu kebersihan sarana dan prasarana yang ada didalam suatu ruangan dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya.
5. Penggunaan Warna, yaitu pemilihan warna balik dinding, furniture dan warna lainnya yang memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
6. Keamanan, yaitu system keamanan karyawan pada saat bekerja.

## 2.6 Kinerja

### 2.6.1 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja individu, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Peningkatan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti diharapkan. Dengan melakukan peningkatan kinerja, diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

baik lagi. Namun, peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak seperti diharapkan. Peningkatan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang, tim atau organisasi telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan karena organisasi, tim maupun individu di masa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitas yang lebih tinggi.

Kartini Kartono (dalam Sri Indrastuti, 2017: 107) mengemukakan bahwa kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Kinerja menurut Indrastuti (2017:107) merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas, kuantitas, dan efektivitasnya.

Calsolaro dan Edison (2016: 190), menambahkan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etik (Mocheriono, 2012: 96).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Kasmir (2018:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

### 2.6.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2018:189-192) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

#### 1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

#### 2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

#### 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

#### 4. Kepribadian

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan dan peraturan dalam bekerja.

#### 13. Disiplin kerja

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

Menurut Robbins (2008:50), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

##### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka pegawai akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### 2. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan.

##### 3. Faktor sikap mental

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

psikofisik (siap secara fisik, mental, dan situasi) artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target yang akan dicapai.

#### 4. Kompensasi atau insentif

Kompensasi ataupun insentif juga salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Biasanya, kompensasi atau insentif ini dapat berupa bonus yang dapat meningkatkan performa kerja dari karyawan. Selain itu, kompensasi ini juga bisa berupa promosi jabatan yang bisa membuat karyawan juga menjadi semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Selain promosi jabatan dan bonus, kompensasi ini juga bisa berupa penghargaan lainnya.

### 2.6.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Menurut Mangkunegara (2016:75) menyatakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Kualitas kerja (mutu)

Kualitas adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian, dan keterampilan.

#### 2. Kuantitas kerja (jumlah)

Kuantitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai dari segi volume keluaran atau hasil tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima tanggung jawab dan melaksanakan pekerjaannya.

### 5. Inisiatif

Inisiatif adalah bersemangat dalam menyelesaikan tugas serta kemampuan mengambil resiko dan membuat keputusan tanpa pengarahan terlebih dahulu.

### 6. Disiplin

Disiplin adalah perasaan dan sikap taat dan patuh terhadap tanggung jawabnya.

## 2.7 Hubungan Antar Variabel

### 2.7.1 Hubungan Kemampuan Terhadap Kinerja

Hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja adalah hal yang sangat penting bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, hasil usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterima. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan dalam mengerjakan dan menyelesaikan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan akan berdampak pada tingkat kinerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hubungan kemampuan kerja juga dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Wahyuni dkk, 2022). Secara umum, penelitian kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja disebabkan karena pegawai yang mampu mengerjakan pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, maka akan mempengaruhi kinerjanya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Wahyuni et al. (2022) menyatakan bahwa "pegawai yang mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, maka akan mempengaruhi kinerjanya secara signifikan". Hal ini sejalan dengan Robbins (2016) yang mengemukakan bahwa "kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu". Dengan kata lain, semakin tinggi kemampuan seseorang, semakin besar peluang untuk menunjukkan kinerja optimal.

#### 2.7.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi berpengaruh sebagai dorongan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pemberian motivasi kepada seseorang individu dapat berdampak positif terhadap kinerja di dalam organisasi. motivasi sebagai sikap (attitude) seseorang atas situasi kerja (situation) dilingkungan kerjanya, sehingga jika seseorang bersikap positif (pro)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang tinggi, juga menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya jika pegawai bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya, menunjukkan motivasinya dalam bekerja rendah, sehingga kinerjanya juga menjadi rendah.

Hubungan motivasi juga dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Maharani dkk, 2022). Secara umum, penelitian motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan karena pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dapat membangun rasa tanggung jawab dan gairah kerja sehingga timbul sesuatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk menunjukkan kinerja terbaik. Menurut Maharani et al. (2022), "motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja yang membangun rasa tanggung jawab dan gairah kerja". Sementara Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa "motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Ini menegaskan bahwa adanya motivasi internal maupun eksternal dapat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.



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

### 2.7.3 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. Ini dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan secara keseluruhan.

Rona (2020) menyatakan bahwa “lingkungan kerja yang baik dapat memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini didukung oleh pernyataan Sedarmayanti (2017) bahwa “lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan tertata baik dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai”. Dengan demikian, lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat konsentrasi, mengurangi stres, dan meningkatkan efisiensi kerja pegawai.

## 2.8 Pandangan Islam

### 2.8.1 Pandangan Islam Tentang Kemampuan

Agama Islam mengajarkan agar seluruh umatnya untuk bersyukur terhadap apa yang telah Allah SWT beri (kemampuan dalam mendengar dan melihat) sebagaimana tersirat dalam firman Allah SWT surat Al-Mulk Ayat 23 :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

قُلْ هُوَ الَّذِي أَنْشَأَكُمْ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

Katakanlah: “Dialah Yang menciptakan kamu dan menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan dan hati”. (Tetapi) amat sedikit kamu bersyukur.

Maka atas nikmat yang telah Allah anugerahkan sudah sewajarnya kita mensyukurinya dengan penuh penghayatan dan memaksimalkan anugerah yang ada untuk dimanfaatkan sebaik mungkin.

#### 2.8.2 Pandangan Islam Tentang Motivasi

Dalam agama Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang menganjurkan umatnya untuk selalu beribadah, berusaha, dan bersyukur dalam hal apapun sesuai dengan apa yang telah diperintahkan Allah SWT. Sebagaimana firman Allah dalam al-qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10:

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

Artinya : Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.

Ayat diatas menjelaskan bahwa setia umat manusia yang ada di muka bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal ini dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

rahmat, dan rezkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

### 2.8.3 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

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

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

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

Artinya : *“Dan janganlah kamuli melimbuliat kelirulisakan dimulika bulimi, selisulidah (Allah) melimpelirbaikinya dan belirdoalah kelipada-Nya delingan rasa takulit (tidak akan ditelirima) dan harapan (akan dikabulilkan). Selisulinggulihnya rahmat Allah beligituli delikat delingan orang-orang yang belirbuliat baik. “*

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



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

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

#### 2.8.4 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 ۝

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 sellama ini kamu kerjakan.”

Dalam ayat diatas berisi tentang bagaimana Allah memerintahkan kaum-Nya untuk bekerja dengan baik dan benar karena setiap pekerjaan itu akan dilihat oleh orang lain dan akan dipertanggung jawabkan.

#### 2.9 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya yang dilakukan peneliti untuk mencari perbandingan sekaligus memperoleh inspirasi bagi penelitian berikutnya. Selain itu, kajian dari penelitian terdahulu juga berperan dalam membantu peneliti menentukan posisi penelitiannya serta menekankan

orisinalitas penelitian tersebut. Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi landasan penelitian ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Penelitian/<br>Publikasi   | Judul<br>Penelitian   | Variabel<br>Penelitian  | Hasil<br>Penelitian   | Perbedaan<br>Penelitian   |
|----|--|---|---|---|---|
| 1. | A.Tenri Jaya,<br>Sarnawiah, Muh.<br>Alam Nasyrah<br>Hanafi/ Journal<br>of Management<br>Volume 5 Issue<br>1 (2022) Pages<br>669 – 680    | Pengaruh<br>Motivasi,<br>Kemampuan<br>dan<br>Lingkungan<br>Kerja<br>terhadap<br>Kinerja<br>Pegawai pada<br>Pengadilan<br>Agama Barru                              | X <sub>1</sub> : Motivasi<br>X <sub>2</sub> :<br>Kemampuan<br>X <sub>3</sub> :<br>Lingkungan<br>Y: Kinerja              | Hasil penelitian<br>ini<br>menunjukkan<br>bahwa baik<br>secara simultan<br>maupun secara<br>parsial variabel<br>motivasi,<br>kemampuan ,<br>dan lingkungan<br>kerja<br>berpengaruh<br>positif dan<br>signifikan<br>terhadap<br>kinerja pada<br>Pengadilan<br>Agama Barru.   | Perbedaan pada<br>penelitian<br>sekarang yaitu<br>pada objek<br>penelitian  |
| 2. | Anggi Maharani,<br>Hasrudi<br>Tanjung, dan<br>Fajar Pasaribu/<br>Jurnal Ilmiah<br>Magister<br>Manajemen vol:<br>5 Nomor 1,<br>Maret 2020 | Pengaruh<br>Kemampuan<br>Kerja,<br>Motivasi dan<br>Disiplin Kerja<br>Terhadap<br>Kinerja<br>Pegawai<br>Badan<br>Pendapatan<br>Daerah<br>Kabupaten<br>Deli Serdang | X <sub>1</sub> :<br>Kemampuan<br>Kerja<br>X <sub>2</sub> : Motivasi<br>X <sub>3</sub> : Disiplin<br>Kerja<br>Y: Kinerja | Hasil penelitian<br>ini yaitu secara<br>simultan<br>diperoleh hasil<br>keseluruhan<br>variabel bebas<br>(kemampuan<br>kerja, motivasi<br>dan disiplin<br>kerja) memiliki<br>pengaruh yang<br>positif dan<br>signifikan<br>terhadap kinerja<br>pegawai Badan<br>Pendapatan<br>Daerah<br>Kabupaten Deli<br>Serdang. | Perbedaan<br>penelitian pada<br>sekarang yaitu<br>objek penelitian<br>dan hanya<br>menggunakan<br>dua variabel<br>bebas |
| 3. | Laela Novianti<br>Dewi, Dahli<br>Suhaeli, Lukluk<br>Atul Hidayati/<br>Jurnal<br>Borobudur<br>Management                                  | Pengaruh<br>Kemampuan<br>Kerja,<br>Motivasi<br>Kerja, dan<br>Disiplin Kerja<br>Terhadap   | X <sub>1</sub> :<br>Kemampuan<br>Kerja<br>X <sub>2</sub> : Motivasi<br>Kerja<br>X <sub>3</sub> : Disiplin<br>Kerja      | Hasil penelitian<br>ini<br>menunjukkan<br>bahwa<br>kemampuan<br>kerja, motivasi<br>dan  | Perbedaan pada<br>penelitian<br>sekarang yaitu<br>objek penelitian<br>dan hanya<br>menggunakan<br>dua variabel          |

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

| No | Penelitian/<br>Publikasi  | Judul<br>Penelitian  | Variabel<br>Penelitian  | Hasil<br>Penelitian   | Perbedaan<br>Penelitian  |
|----|---|--|---|---|--|
| 1. | Review Vol 3,<br>No 1 Tahun<br>2023   | Kinerja<br>Karyawan<br>(Studi Empiris<br>Pada<br>Puskesmas<br>Kecamatan<br>Candimulyo)   | Y: Kinerja  | disiplin kerja<br>secara<br>bersama-sama<br>mempengaruhi<br>kinerja<br>karyawan<br>Puskesmas<br>Kecamatan<br>Candimulyo   | bebas.   |
| 4. | Irianti Bakri,<br>Muhammad<br>Idris<br>, Syafruddin<br>Kitta/ Jurnal<br>Magister<br>Manajemen<br>Nobel Indonesia<br>Volume 3<br>Nomor 5<br>Oktober 2022<br>Hal. 858 – 869 | Pengaruh<br>Motivasi,<br>Lingkungan<br>Kerja dan<br>Kemampuan<br>pegawai<br>terhadap<br>kinerja<br>pegawai<br>Pada Dinas<br>Ketahanan<br>Pangan<br>Kabupaten<br>Jeneponto    | X <sub>1</sub> : Motivasi<br>X <sub>2</sub> :<br>Lingkungan<br>X <sub>3</sub> :<br>Kemampuan<br>Y: Kinerja          | Hasil dari<br>penelitian ini<br>menunjukkan<br>bahwa secara<br>simultan<br>Motivasi,<br>lingkungan<br>kerja dan<br>kemampuan<br>pegawai<br>berpengaruh<br>secara positif<br>dan signifikan<br>Terhadap<br>Kinerja pegawai<br>Dinas<br>Ketahanan<br>Pangan<br>Kabupaten<br>Jeneponto | Perbedaan pada<br>penelitian<br>sekarang yaitu<br>objek penelitian                             |
| 5. | Nurul Pratiwi,<br>Baso Amang<br>, Zaenal Arifin<br>Sahabuddin/<br>Jurnal Simki<br>Economic,<br>Volume 6 Issue<br>1, 2023, Pages<br>150-163                                | Pengaruh<br>Kemampuan,<br>Motivasi dan<br>Lingkungan<br>Kerja terhadap<br>Kinerja<br>Pegawai Unit<br>Pelaksana<br>Teknis (UPT)<br>PSDA di<br>Pinrang,<br>Sulawesi<br>Selatan | X <sub>1</sub> :<br>Kemampuan<br>X <sub>2</sub> : Motivasi<br>X <sub>3</sub> :<br>Lingkungan<br>kerja<br>Y: Kinerja | Hasil dari<br>penelitian ini<br>menunjukkan<br>bahwa<br>kemampuan,<br>motivasi, dan<br>lingkungan<br>kerja memiliki<br>pengaruh<br>positif dan<br>signifikan<br>terhadap kinerja<br>pegawai UPT<br>PSDA di Kab.<br>Pinrang,<br>baik itu secara<br>simultan dan<br>parsial           | Perbedaan pada<br>penelitian<br>sekarang yaitu<br>objek penelitian                             |
| 6. | Rosmala Dewi<br>dan Meslo<br>Pardede/ (JEBI)<br>Jurnal Ekonomi<br>Bisnis Indonesia,<br>Volume 16 No.  | Pengaruh<br>Kemampuan<br>Kerja,<br>Motivasi Dan<br>Pengembangan<br>Karier  | X <sub>1</sub> :<br>Kemampuan<br>Kerja<br>X <sub>2</sub> : Motivasi<br>X <sub>3</sub> :<br>Pengembangan             | Hasil penelitian<br>ini secara<br>parsial<br>menunjukkan<br>bahwa<br>kemampuan  | Perbedaan pada<br>penelitian<br>sekarang yaitu<br>objek penelitian<br>dan hanya<br>menggunakan |



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

| No | Penelitian/<br>Publikasi  | Judul<br>Penelitian  | Variabel<br>Penelitian  | Hasil<br>Penelitian  | Perbedaan<br>Penelitian   |
|----|---|--|---|--|---|
| 1  | 1 Juni 2021   | Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Buana Semesta   | kariyer<br>Y: Kinerja   | kerja dan pengembangan kariyer berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan          | dua variabel bebas  |
| 7. | Ahmad Fauzi/<br>Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan vol 3 No.1 (April 2023)                    | Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai | X <sub>1</sub> : Kemampuan<br>X <sub>2</sub> : Tunjangan Kesejahteraan<br>Y: Prestasi Kerja | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai | Perbedaan pada penelitian sekarang yaitu objek penelitian, variabel independen tunjangan kesejahteraan dan variabel dependen prestasi kerja |
| 8. | Ni Putu Wahyuni, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novariani/<br>Jurnal EMAS Vol 3 Nomor 9 September 2022 | Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Dan Efektivas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor DPRD Bali)                                   | X1: Kemampuan Kerja<br>X2: Disiplin<br>X3: Efektifitas<br>Y: Kinerja                        | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, disiplin kerja dan efektifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor DPRD Bali   | Perbedaan pada penelitian sekarang yaitu objek penelitian dan variabel disiplin kerja dan efektifitas.                                      |
| 9. | Dasep Suryanto/<br>Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi Volume IV, Nomor 02, April 2020, hal 71 – 81        | Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas                                   | X1: motivasi kerja<br>X2: kemampuan kerja<br>X3: Lingkungan<br>Y: Kinerja                   | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh   | Perbedaan pada penelitian ini adalah objek penelitian   |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

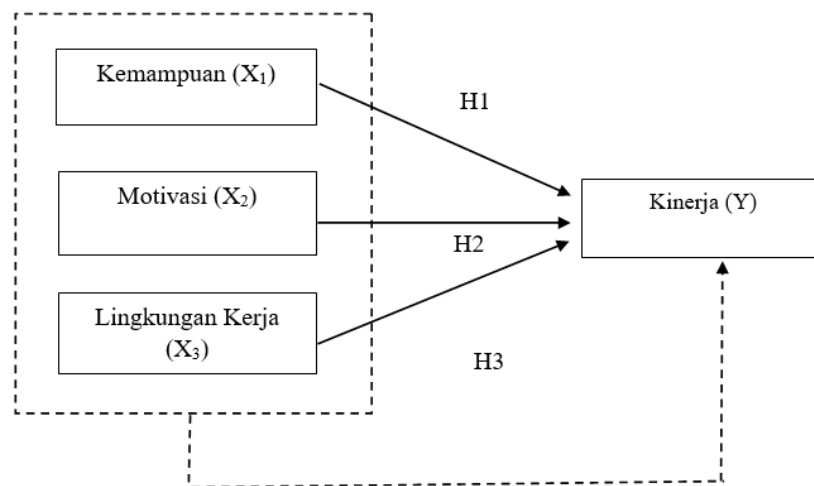
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

| No | Penelitian/<br>Publikasi  | Judul<br>Penelitian   | Variabel<br>Penelitian   | Hasil<br>Penelitian  | Perbedaan<br>Penelitian  |
|----|---|---|--|--|--|
|    |   | Pendapatan<br>Pengelolaan<br>Keuangan dan<br>Asset<br>Daerah<br>Kabupaten<br>Lima Puluh<br>Kota                     |  | positif dan<br>signifikan<br>terhadap kinerja<br>Pegawai Negeri<br>Sipil Dinas<br>Pendapatan<br>Pengelolaan<br>Keuangan dan<br>Asset Daerah<br>Kabupaten<br>Lima Puluh<br>Kota.                |  |
| 10 | Muangsal, Siti<br>Komala, Iyo<br>Sunaryo/ Jurnal<br>Ekonomi<br>Manajemen Dan<br>Bisnis vol 1, No<br>6 Juli 2024 | Pengaruh<br>Kemampuan<br>Kerja dan<br>Motivasi<br>Terhadap<br>Kinerja<br>Karyawan<br>Pada PT. Jafa<br>Palma Cirebon | X <sub>1</sub> :<br>Kemampuan<br>X <sub>2</sub> : Motivasi<br>Y: Kinerja | Hasil penelitian<br>ini<br>menunjukkan<br>kemampuan<br>kerja dan<br>motivasi<br>berpengaruh<br>secara positif<br>dan signifikan<br>terhadap kinerja<br>karyawan di PT<br>Jafa Palma<br>Cirebon | Perbedaan pada<br>penelitian<br>sekarang yaitu<br>objek penelitian<br>dan peneliti<br>menambahkan<br>variabel X <sub>3</sub><br>yaitu<br>lingkungan<br>kerja |

## 2.10 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel pengaruh kemampuan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut ini:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



Pengaruh Kemampuan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja (Y).

**Keterangan:**

- > : hubungan secara parsial  
 - - - - -> : hubungan secara simultan



## 2.1.1 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep operasional variabel adalah tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu: kinerja (Y) dan variabel independent yaitu: kemampuan kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ )

**Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian**

| No | Variabel                   | Definisi   | Indikator   | Skala  |
|----|----------------------------|--|---|--------|
| 1  | Kemampuan Kerja ( $X_1$ )  | Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu (Robbins, 2016)   | 1. Kesanggupan kerja<br>2. Pendidikan<br>3. Masa kerja<br>4. Keterampilan<br>5. Pengetahuan (Robbins, 2016)   | Likert |
| 2  | Motivasi ( $X_2$ )         | Motivasi adalah dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja efektif dan selaras dengan segala daya upayanya guna mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014)  | 1. Kebutuhan fisik<br>2. Keselamatan dan rasa aman<br>3. Kebutuhan sosial<br>4. Kebutuhan akan penghargaan<br>5. Kebutuhan perwujudan diri (Hasibuan, 2014)   | Likert |
| 3  | Lingkungan kerja ( $X_3$ ) | Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017) | 1. Penerangan/cahaya ditempat kerja<br>2. Sirkulasi udara ditempat kerja<br>3. Kebisingan di tempat kerja<br>4. Bau tidak sedap di tempat kerja<br>5. Keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2017) | Likert |

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

|   |             |   |   |        |
|---|-------------|---|---|--------|
| 4 | Kinerja (Y) | Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016) | 1.Kualitas kerja (mutu)<br>2. Kuantitas kerja (jumlah)<br>3.Kerjasama<br>4.Tanggung jawab<br>5.Inisiatif<br>6.Disiplin (Mangkunegara, 2016) | Likert |
|---|-------------|---|---|--------|

### 2.12 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2013) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah telah disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasari pada teori yang relevan, belum didasari fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dari uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada kajian pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Pratiwi, Baso Amang, Zaenal Arifin Sahabuddin (2023) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) PSDA di Pinrang, Sulawesi Selatan”. Hasil penelitian ini menunjukkan Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

signifikan terhadap kinerja pegawai UPT PSDA di Kab. Pinrang, baik itu secara simultan dan parsial.

**H1:** Diduga Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Anggi Maharani, Hasrudi Tanjung, dan Fajar Pasaribu yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

**H2:** Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Laela Novianti Dewi, Dahli Suhaeli, Lukluk Atul Hidayati (2023) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Candimulyo.

**H3:** Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum 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.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dasep Suryanto(2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota”. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan secara simultan motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**H4:** Diduga kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh A.Tenri Jaya, Sarnawiah, Muh. Alam Nasyrah (20220 yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Barru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel motivasi, kemampuan , dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pengadilan Agama Barru.

UIN SUSKA RIAU

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau. Dengan alamat Jl. Gajah Mada No.200, Kota Pekanbaru, Riau. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu bulan Mei 2024 sampai dengan selesai.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dari lapangan dalam bentuk kuisioner maupun wawancara. Data primer ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner dan juga melakukan wawancara kepada pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau.

##### 3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016) data sekunder adalah sumber data tidak langsung memberikan data ke pengumpul data. Sumber data sekunder merupakan data pelengkap yang mendukung keperluan data primer. Data tersebut diperoleh dari observasi langsung pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi yang akan digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau sebanyak 35 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang berarti teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018)

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



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

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Wawancara

Menurut Sugiyono (2013) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Metode pengumpulan data ini melalui tatap muka dan tanya jawab langsung dengan pihak pimpinan dan pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau.

#### 3.4.2 Observasi

Metode observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan disertai pencatatan terhadap situasi atau perilaku objek.

#### 3.4.3 Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari data yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Dalam skala pengukuran peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dimana jawaban yang mendukung

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

diberi skor yang tinggi, sedangkan untuk yang menjawab tidak atau kurang mendukung diberi skor rendah. Adapun gradasi dalam skala likert adalah sebagai berikut:

**Tabel 7 Pengukuran Skala Likert**

| Simbol | Penilaian Jawaban   | Skor |
|--------|---------------------|------|
| SS     | Sangat Setuju       | 5    |
| S      | Setuju              | 4    |
| KS     | Kurang Setuju       | 3    |
| TS     | Tidak Setuju        | 2    |
| STS    | Sangat Tidak Setuju | 1    |

*Sumber: Sugiyono, 2016*

### 3.5 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisis data dengan cara merumuskannya berdasarkan landasan teori yang erat hubungan dengan masalah yang dibahas. Selanjutnya dari hasil analisa tersebut diukur dengan menggunakan analisa kuantitatif, kemudian diambil beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan mengemukakan saran yang dianggap perlu.

### 3.5 Uji Kualitas Data

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Noor (2017) validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur.

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

Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid/sahih,

maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. uji validitas dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel pada nilai signifikansi 5%. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel pada signifikansi 5%.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Noor, 2017) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukan kemantapan/konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat pengukur dikatakan mantap atau konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu dikatakan realibel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  sebaliknya jika ( $\alpha$ )  $< 0,60$  maka dikatakan tidak realibel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### 3.7.1 Uji Normalitas

Menurut (Noor, 2017) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas model regresi yang baik



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Suliyanto, 2011) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas dan tidak. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai TOL (Tolerance) dan VIF (Variance Inflation Factor) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier

### 3.7.3 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut (Ghozali, 2018) mencari bukti adanya ketidaksamaan variance dari residual berbagai data dalam model regresi. Kondisi yang dikenal dengan homoskedastisitas terjadi ketika varians dari residual pengamatan yang berasal dari satu pengamatan tetap. Model regresi yang kuat didefinisikan dengan tidak adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Heteroskedastisitas pada variabel model regresi menunjukkan bahwa varians dari variabel-variabel tersebut tidak konstan. Nilai-nilai mereka tidak identik (konstan). Sebaliknya, homoskedastisitas menggambarkan varians

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 variabel yang bernilai konstan dalam model regresi. Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan model uji Gletser. Proses pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas didasarkan pada model uji Glejser berikut ini :

- 1) "Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi."
- 2) "Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi."

#### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut Umar (2011) dalam kutipan (Sirait, 2022) uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negative antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$ . jika ada, berarti terdapat autokorelasi. Keberadaan autokorelasi pada penelitian di uji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara (-2) sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti autokorelasi negatif.



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

### 3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Suliyanto, 2011) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 25. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

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

Dimana :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1, b_2, b_3$ : Koefisien regresi

$X_1$  : Kemampuan

$X_2$  : Motivasi

$X_3$  : Lingkungan kerja

e : Tingkat kesalahan

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Parsial ( Uji T )

Menurut (Suliyanto, 2011) nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel terikatnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap



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

variabel tergantungnya atau tidak. Pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

1. Apabila  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$  atau  $value < \alpha (0,05)$  maka :
  - a.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
  - b.  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$  atau  $value > \alpha (0,05)$  maka :
  - a.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
  - b.  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

### 3.9.2 Uji Simultan ( Uji F )

Menurut (Suliyanto, 2011) nilai f hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap tergantungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau not fit. Adapun pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

1. Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau  $value < \alpha (0,05)$ , maka :
  - a.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
  - b.  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $value > \alpha (0,05)$ , maka :
  - a.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
  - b.  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013) dalam kutipan (Sirait, 2022) koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjeaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi  $R^2 = 1$ , artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika koefisien determinasi  $R^2 = 0$ , artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel yang depeden.

**Tabel 8 Interpretasi Koefisien Determinasi**

| Interval Koefisien | Tingkat Pengaruh |
|--------------------|------------------|
| 0% - 19,99%        | Sangat Lemah     |
| 20% - 39,99%       | Lemah            |
| 40% - 59,99%       | Sedang           |
| 60% - 79,99%       | Kuat             |
| 80% - 100%         | Sangat Kuat      |

Sumber : (Sugiyono, 2018)

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM ORGANISASI

#### 4.1 Sejarah KPU

KPU yang ada sekarang merupakan KPU keempat yang dibentuk sejak era Reformasi 1998. KPU pertama (1999-2001) dibentuk dengan Keppres No 16 Tahun 1999, beranggotakan 53 orang anggota, dari unsur pemerintah dan Partai Politik. KPU pertama dilantik Presiden BJ Habibie. KPU kedua (2001-2007) dibentuk dengan Keppres No 10 Tahun 2001, beranggotakan 11 orang, dari unsur akademis dan LSM. KPU kedua 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 tujuh orang anggota yang berasal dari anggota KPU Provinsi, akademisi, peneliti dan birokrat dilantik tanggal 23 Oktober 2007 minus Syamsulbahri yang urung dilantik Presiden karena masalah hukum.

Untuk menghadapi pelaksanaan Pemilihan Umum 2009, image KPU harus diubah sehingga KPU dapat berfungsi secara efektif dan mampu 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 KPU lebih kredibel di mata masyarakat karena didukung oleh personal yang jujur dan adil.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tepat tiga tahun setelah berakhirnya penyelenggaraan Pemilu 2004, muncul pemikiran di kalangan pemerintah dan DPR untuk meningkatkan kualitas pemilihan umum, salah satunya kualitas penyelenggara Pemilu. Sebagai penyelenggara pemilu, KPU dituntut independen dan non-partisan.

Untuk itu atas usul inisiatif DPR-RI menyusun dan bersama pemerintah mensyahkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu. Sebelumnya keberadaan penyelenggara Pemilu terdapat dalam Pasal 22-E Undang-undang Dasar Tahun 1945 dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2003 Tentang Pemilu DPR, DPD dan DPRD, Undang-undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden.

Dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu diatur mengenai penyelenggara Pemilihan Umum yang dilaksanakan oleh suatu Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Sifat nasional mencerminkan bahwa wilayah kerja dan tanggung jawab KPU sebagai penyelenggara Pemilihan Umum mencakup seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sifat tetap menunjukkan KPU sebagai lembaga yang menjalankan tugas secara berkesinambungan meskipun dibatasi oleh masa jabatan tertentu. Sifat mandiri menegaskan KPU dalam menyelenggarakan Pemilihan Umum bebas dari pengaruh pihak mana pun.

Perubahan penting dalam undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu, meliputi pengaturan mengenai lembaga penyelenggara Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah; Pemilihan Umum



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Presiden dan Wakil Presiden; serta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang sebelumnya diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan kemudian disempurnakan dalam 1 (satu) undang-undang secara lebih komprehensif.

Dalam undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu diatur mengenai KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota sebagai lembaga penyelenggara pemilihan umum yang permanen dan Bawaslu sebagai lembaga pengawas Pemilu. KPU dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta dalam hal penyelenggaraan seluruh tahapan pemilihan umum dan tugas lainnya. KPU memberikan laporan Presiden kepada Dewan Perwakilan Rakyat.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu juga mengatur kedudukan panitia pemilihan yang meliputi PPK, PPS, KPSS dan PPLN serta KPSSLN yang merupakan penyelenggara Pemilihan Umum yang bersifat ad hoc. Panitia tersebut mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan semua tahapan penyelenggaraan Pemilihan Umum dalam rangka mengawal terwujudnya Pemilihan Umum secara langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil.

Dalam rangka mewujudkan KPU dan Bawaslu yang memiliki integritas dan kredibilitas sebagai Penyelenggara Pemilu, disusun dan ditetapkan Kode Etik Penyelenggara Pemilu. Agar Kode Etik Penyelenggara Pemilu dapat



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

diterapkan dalam penyelenggaraan Pemilihan Umum, dibentuk Dewan Kehormatan KPU, KPU Provinsi, dan Bawaslu.

Di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2003 Tentang Pemilu DPR, DPD dan DPRD, jumlah anggota KPU adalah 11 orang. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu, jumlah anggota KPU berkurang menjadi 7 orang. Pengurangan jumlah anggota KPU dari 11 orang menjadi 7 orang tidak mengubah secara mendasar pembagian tugas, fungsi, wewenang dan kewajiban KPU dalam merencanakan dan melaksanakan tahap-tahap, jadwal dan mekanisme Pemilu DPR, DPD, DPRD, Pemilu Presiden/Wakil Presiden dan Pemilu Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah.

Menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu, komposisi keanggotaan KPU harus memperhatikan keterwakilan perempuan sekurang-kurangnya 30% (tiga puluh persen). Masa keanggotaan KPU 5 (lima) tahun dihitung sejak pengucapan sumpah/janji.

Penyelenggara Pemilu berpedoman kepada asas: mandiri; jujur; adil; kepastian hukum; tertib penyelenggara Pemilu; kepentingan umum; keterbukaan; proporsionalitas; profesionalitas; akuntabilitas; efisiensi dan efektivitas.

Cara pemilihan calon anggota KPU-menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu-adalah Presiden membentuk Panitia Tim Seleksi calon anggota KPU tanggal 25 Mei 2007 yang terdiri dari lima orang yang membantu Presiden menetapkan calon anggota KPU yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

kemudian diajukan kepada Dewan Perwakilan Rakyat untuk mengikuti fit and proper test. Sesuai dengan bunyi Pasal 13 ayat (3) Undang-undang N0 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu, Tim Seleksi Calon Anggota KPU pada tanggal 9 Juli 2007 telah menerima 545 orang pendaftar yang berminat menjadi calon anggota KPU. Dari 545 orang pendaftar, 270 orang lolos seleksi administratif untuk mengikuti tes tertulis. Dari 270 orang calon yang lolos tes administratif, 45 orang bakal calon anggota KPU lolos tes tertulis dan rekam jejak yang diumumkan tanggal 31 Juli 2007.

#### 4.1 Visi dan Misi

##### 4.2.1 Visi

"Menjadi penyelenggara pemilu yang mandiri, profesional, dan berintegritas untuk terwujudnya pemilu yang luber dan jurdil."

##### 4.2.2 Misi

1. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemilu dan pemilihan yang demokratis.
2. Membangun sistem penyelenggaraan pemilu yang efektif dan efisien berbasis teknologi informasi.
3. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pemilu dan pemilihan.
4. Memperkuat kelembagaan penyelenggara pemilu yang mandiri, profesional, dan akuntabel.
5. Meningkatkan kualitas data pemilih secara berkelanjutan.

#### 4.1 Tugas dan Kewenangan KPU

Dalam Pasal 15 Undang Undang 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum, KPU Provinsi mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Menjabarkan program dan melaksanakan anggaran;
- b. Melaksanakan semua tahapan Penyelenggaraan Pemilu di provinsi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan;
- c. Mengoordinasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan tahapan Penyelenggaraan Pemilu yang dilaksanakan oleh KPU Kabupaten/Kota;
- d. Menerima daftar Pemilih dari KPU Kabupaten/Kota dan menyampaikannya kepada KPU;
- e. Memutakhirkan data Pemilih berdasarkan data Pemilu terakhir dengan memperhatikan data kependudukan yang disiapkan dan diserahkan oleh Pemerintah dan menetapkan sebagai daftar Pemilih;
- f. Merekapitulasi 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;
- g. Membuat berita acara penghitungan suara serta membuat sertifikat penghitungan suara dan wajib menyerahkannya kepada saksi Peserta Pemilu, Bawaslu Provinsi, dan KPU;
- h. Mengumumkan calon anggota DPRD provinsi terpilih sesuaidengan alokasi jumlah kursi setiap daerah pemilihan di provinsi yang bersangkutan dan membuat berita acaranya;



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- i. Melaksanakan putusan Bawaslu dan Bawaslu Provinsi;
- j. Menyosialisasikan Penyelenggaraan Pemilu dan/atau yang berkaitan dengan tugas dan wewenang KPU Provinsi kepada masyarakat;
- k. Melakukan evaluasi dan membuat laporan setiap tahapan Penyelenggaraan Pemilu; dan
- l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh KPU dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 16 Undang Undang 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum, KPU Provinsi mempunyai kewenangan sebagai berikut :

- a. Menetapkan jadwal Pemilu di provinsi;
- b. 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;
- c. Menerbitkan keputusan KPU Provinsi untuk mengesahkan hasil Pemilu anggota DPRD provinsi dan mengumumkannya;
- d. Menjatuhkan sanksi administratif dan/atau menonaktifkan sementara anggota KPU Kabupaten/Kota yang terbukti melakukan tindakan yang mengakibatkan terganggunya tahapan Penyelenggaraan Pemilu berdasarkan putusan Bawaslu, putusan Bawaslu Provinsi, dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- e. 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 4.1 Struktur Organisasi KPU Provinsi Riau

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi KPU Provinsi Riau**



Sumber : Website KPU Provinsi Riau

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

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi, baik dari segi keterampilan, pengalaman, pendidikan, maupun pengetahuan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang termotivasi, baik oleh faktor intrinsik seperti tanggung jawab dan keinginan berprestasi, maupun ekstrinsik seperti penghargaan dan pengakuan, menunjukkan peningkatan kinerja yang nyata.

3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik dan non-fisik memiliki peran penting dalam mendukung atau menghambat kinerja pegawai. Data dari KPU Provinsi Riau menunjukkan bahwa pencahayaan, warna, dan kebersihan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sudah baik, namun sirkulasi udara dan penataan ruang dinilai kurang optimal, yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

4. Secara simultan, kemampuan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPU Provinsi Riau.

Ketiga variabel tersebut bersama-sama berkontribusi dalam membentuk dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

#### 6.2 Saran

##### 1. Saran Praktis

- a. Bagi Pimpinan KPU Provinsi Riau, disarankan untuk meningkatkan program pelatihan dan pengembangan SDM secara berkala guna memperkuat kemampuan teknis dan non-teknis pegawai, khususnya dalam penguasaan aplikasi kerja.
- b. Pemberian motivasi kerja seperti penghargaan, promosi jabatan, serta pengakuan terhadap prestasi perlu ditingkatkan agar pegawai merasa dihargai dan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- c. Perbaikan lingkungan kerja fisik seperti ventilasi dan tata ruang kantor harus segera ditangani agar tercipta suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas.

##### 2. Saran Teoritis

- a. Penelitian ini memperkuat teori-teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kemampuan kerja,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

motivasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Hasil penelitian ini juga mendukung konsep-konsep yang dikemukakan oleh Robbins (2016), Hasibuan (2014), dan Sedarmayanti (2017), bahwa pengembangan SDM harus dilihat secara menyeluruh baik dari sisi internal pegawai maupun faktor eksternal di lingkungan kerjanya.

#### 3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel penelitian seperti menambahkan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi, agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.
- b. Penelitian di masa mendatang dapat dilakukan dengan metode kualitatif atau campuran (mixed methods) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang persepsi dan pengalaman pegawai terhadap faktor-faktor tersebut.
- c. Peneliti dapat mengembangkan objek penelitian ke instansi atau lembaga pemerintahan lainnya untuk menguji konsistensi hasil penelitian dalam konteks yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan terjemahan.

Ahmad, F. (2023). *Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jafa Palma Cirebon* [Skripsi, Universitas Swadaya Gunung Jati].

Anggi, M., Hasrudi, T., & Pasaribu, F. (2020). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 15–24.

Astuti, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 45–53.

Canyo Tri Anggoro1, D. W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 59 *JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* Vol.1,0328, 59–70.

Calsolaro, V., & Edison, P. (2016). Neuroinflammation in Alzheimer's disease: current evidence and future directions. *Alzheimer's & Dementia*, 12(6), 719-732.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.

Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31.

Dewi, R., & Pardede, M. (2021). Pengaruh Kemampuan kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Bina Buana Semesta. *JEBI Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 19-25.

Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Fauzi, A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(1), 21-26.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Cetakan ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

- Halawa, O. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 375-381.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Irianti, B., Idris, M., & Kadir, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bone. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Sosial*, 10(2), 130–138.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. jilid, cetakan pertama. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2020). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 1–12.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- Mahardiah. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Divisi Sumber Daya Manusia. Bandung: *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2017). *metodologi penelitian*. kencana.
- Nugroho, Agung Dwi. (2015). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur* Vol. IV, No. 2, Juni 2015, hal. 4 -14.
- Nurul, P., Akbar, M. Y., & Ramadhani, R. (2023). Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai UPT PSDA Pinrang. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Publik*, 6(1), 34–42.
- Ogurtsova, K., da Rocha Fernandes, J. D., Huang, Y., Linnenkamp, U., Guariguata, L., Cho, N. H., ... & Makaroff, L. E. (2017). IDF Diabetes Atlas: Global estimates for the prevalence of diabetes for 2015 and 2040. *Diabetes research and clinical practice*, 128, 40-50.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

- Pelni, D. I. P. T., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di P.T. Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29, 404–415.
- Robbins, S.P. & Judge (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016). *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sirait, A. Y. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian manajemen* (Setiyawami (ed.)). alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi dengan SPSS* (pertama). Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana
- Wahyuni, N. P. W., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Dan Efektifitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Dprd Bali). *EMAS*, 3(9), 187-199.
- Wibowo, Adi Bangun, 2015. Pengaruh Suasana Toko, Promosi, dan Lokasi Terhadap Minat Beli di Planet Distro Kota Banjarmasin.




## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Surat Keterangan Selesai 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.



**KOMISI PEMILIHAN UMUM  
PROVINSI RIAU**  
Jalan Gajah Mada No. 200 Pekanbaru

Telp : (0761) 858361      Email : prov\_riau@kpu.go.id

---

**SURAT KETERANGAN**  
**Nomor : 408/SDM.03.1-Kt/14/2025**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. RUDINAL B, M.Si  
 NIP : 196806301988111001  
 Pangkat/Gol : Pembina Utama Madya (IV/d)  
 Jabatan : Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau

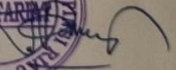

Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya, bahwa atas nama :

Nama : **RAIHAN**  
 NIM : 12070113385  
 Program Studi : Manajemen

Yang bersangkutan benar telah melakukan Penelitian di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau dengan Judul “ Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau”

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sekretaris,

**RUDINAL B**



## KUESIONER PENELITIAN

*Pengaruh Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau*

السلام عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau. Saya sangat mengharapkan Bapak/Ibu agar dapat memberikan jawaban yang sejujurnya dan semua dengan kondisi yang dirasakan. Atas perhatian dan bantuannya, saya ucapkan terimakasih.

### IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
Umur :  
Jenis Kelamin :  
Pendidikan :  
Lama Bekerja :

### Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada.
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :  
STS : Sangat Tidak Setuju (1)  
TS : Tidak Setuju (2)  
KS : Kurang Setuju (3)  
S : Setuju (4)  
SS : Sangat Setuju (5)



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**1. Kemampuan Kerja ( X1)**

| No. | Pernyataan   | STS | TS | KS | SS | S |
|-----|--|-----|----|----|----|---|
| 1   | Saya mampu menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan.         |     |    |    |    |   |
| 2   | Saya siap menghadapi tantangan baru dalam pekerjaan dan menyelesaikannya dengan baik               |     |    |    |    |   |
| 3   | Pendidikan yang saya tempuh memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja saya di tempat kerja.    |     |    |    |    |   |
| 4   | Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya berkat latar belakang pendidikan yang saya miliki.     |     |    |    |    |   |
| 5   | Pengalaman kerja saya selama ini membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif. |     |    |    |    |   |
| 6   | Saya merasa semakin percaya diri dalam bekerja seiring dengan bertambahnya masa kerja saya.        |     |    |    |    |   |
| 7   | Saya memiliki keterampilan teknis yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya saat ini.             |     |    |    |    |   |
| 8   | Saya secara aktif meningkatkan keterampilan saya melalui pelatihan atau pengalaman kerja.          |     |    |    |    |   |
| 9   | Saya memahami prosedur dan standar operasional yang berlaku di tempat kerja saya.                  |     |    |    |    |   |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 10 | Saya selalu berusaha memperbarui pengetahuan saya agar dapat mengikuti perkembangan di bidang pekerjaan saya. |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|



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

2. Motivasi ( X2)

| No. | Pernyataan   | STS | TS | KS | SS | S |
|-----|--|-----|----|----|----|---|
| 1   | Saya merasa fasilitas kerja (seperti ruang kerja, ventilasi, pencahayaan) sudah mencukupi untuk kenyamanan saya.                   |     |    |    |    |   |
| 2   | Gaji dan tunjangan yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya sehari-hari.                                   |     |    |    |    |   |
| 3   | Saya merasa aman bekerja di lingkungan kerja saya, baik dari segi fisik maupun psikologis.   |     |    |    |    |   |
| 4   | Perusahaan memberikan jaminan keamanan kerja, seperti asuransi atau perlindungan kesehatan, yang membuat saya merasa lebih tenang. |     |    |    |    |   |
| 5   | Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan merasa diterima dalam lingkungan kerja saya.                         |     |    |    |    |   |
| 6   | Saya mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan.                                 |     |    |    |    |   |
| 7   | Saya merasa bahwa pencapaian kerja saya diakui dan dihargai oleh atasan maupun perusahaan.   |     |    |    |    |   |
| 8   | Saya mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan penghargaan atau insentif atas hasil kerja yang saya capai.                          |     |    |    |    |   |
| 9   | Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan atau tugas yang menantang.                                     |     |    |    |    |   |
| 10  | Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk mengembangkan potensi dan mencapai tujuan pribadi saya.                                     |     |    |    |    |   |



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Lingkungan Kerja (X3)

| No. | Pernyataan   | STS | TS | KS | SS | S |
|-----|--|-----|----|----|----|---|
| 1   | Penerangan di tempat kerja saya sudah cukup untuk membantu saya bekerja dengan nyaman.                         |     |    |    |    |   |
| 2   | Cahaya di tempat kerja saya tidak terlalu terang atau terlalu redup, sehingga tidak mengganggu pekerjaan saya. |     |    |    |    |   |
| 3   | Sirkulasi udara di tempat kerja saya baik dan membuat saya merasa nyaman saat bekerja.                         |     |    |    |    |   |
| 4   | Di tempat kerja, saya jarang merasa kekurangan udara segar.  |     |    |    |    |   |
| 5   | Tingkat kebisingan di tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan tugas.                |     |    |    |    |   |
| 6   | Kebisingan di tempat kerja mempengaruhi kinerja saya   |     |    |    |    |   |
| 7   | Lingkungan kerja saya bebas dari bau tidak sedap yang dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja.               |     |    |    |    |   |
| 8   | Jika ada bau tidak sedap, perusahaan segera mengambil tindakan untuk mengatasinya.                             |     |    |    |    |   |
| 9   | Saya merasa aman bekerja di lingkungan kerja karena adanya sistem keamanan yang memadai.                       |     |    |    |    |   |
| 10  | Perusahaan telah menyediakan prosedur keselamatan kerja yang jelas dan dapat diikuti dengan mudah.             |     |    |    |    |   |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

| No. | Pernyataan  | STS | TS | KS | SS | S |
|-----|---|-----|----|----|----|---|
| 1   | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi, akurat, dan sesuai standar perusahaan. |     |    |    |    |   |
| 2   | Saya memperhatikan detail dan kualitas dalam setiap tugas yang saya kerjakan.                               |     |    |    |    |   |
| 3   | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.                              |     |    |    |    |   |
| 4   | Saya dapat bekerja dengan efisien tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja saya.                             |     |    |    |    |   |
| 5   | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas secara efektif.                        |     |    |    |    |   |
| 6   | Saya terbuka untuk berdiskusi dan berbagi informasi dengan tim demi mencapai hasil yang lebih baik.         |     |    |    |    |   |
| 7   | Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya tanpa menunda-nunda.                             |     |    |    |    |   |
| 8   | Saya proaktif dalam mencari solusi ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan.                               |     |    |    |    |   |
| 9   | Saya selalu datang tepat waktu dan mematuhi peraturan perusahaan.   |     |    |    |    |   |
| 10  | Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.                                 |     |    |    |    |   |

Lampiran 3 : Tabulasi Data

1. Kemampuan Kerja

| No | Kemampuan Kerja (X1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      | Total |
|----|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|    | X1                   | X2   | X3   | X4   | X5   | X6   | X7   | X8   | X9   | X10  |       |
| 1  | 4,00                 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 2  | 5,00                 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 47,00 |
| 3  | 2,00                 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 27,00 |
| 4  | 3,00                 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 27,00 |
| 5  | 5,00                 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 41,00 |
| 6  | 5,00                 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 47,00 |
| 7  | 5,00                 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 45,00 |
| 8  | 5,00                 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 42,00 |
| 9  | 5,00                 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 40,00 |
| 10 | 5,00                 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 46,00 |
| 11 | 4,00                 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 36,00 |
| 12 | 4,00                 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 33,00 |
| 13 | 3,00                 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 37,00 |
| 14 | 3,00                 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 36,00 |
| 15 | 4,00                 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 32,00 |
| 16 | 4,00                 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 33,00 |
| 17 | 3,00                 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 35,00 |
| 18 | 3,00                 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 32,00 |
| 19 | 4,00                 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 36,00 |
| 20 | 3,00                 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 36,00 |
| 21 | 4,00                 | 4,00 | 5,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 37,00 |
| 22 | 4,00                 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 45,00 |
| 23 | 3,00                 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 39,00 |
| 24 | 4,00                 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 38,00 |
| 25 | 4,00                 | 1,00 | 1,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 5,00 | 31,00 |
| 26 | 5,00                 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 50,00 |
| 27 | 4,00                 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 2,00 | 36,00 |
| 28 | 5,00                 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 48,00 |
| 29 | 5,00                 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 47,00 |
| 30 | 5,00                 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 49,00 |
| 31 | 4,00                 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 32 | 4,00                 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 33 | 3,00                 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 39,00 |
| 34 | 4,00                 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 41,00 |
| 35 | 4,00                 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 44,00 |



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 2. Motivasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

| No | Motivasi (X1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      | Total |
|----|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|    | X1            | X2   | X3   | X4   | X5   | X6   | X7   | X8   | X9   | X10  |       |
| 1  | 5,00          | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 36,00 |
| 2  | 4,00          | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 47,00 |
| 3  | 4,00          | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 4  | 4,00          | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 5  | 4,00          | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 43,00 |
| 6  | 4,00          | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 38,00 |
| 7  | 5,00          | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 43,00 |
| 8  | 4,00          | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 9  | 4,00          | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 45,00 |
| 10 | 5,00          | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 46,00 |
| 11 | 5,00          | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 50,00 |
| 12 | 5,00          | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 49,00 |
| 13 | 5,00          | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 50,00 |
| 14 | 5,00          | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 44,00 |
| 15 | 4,00          | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 38,00 |
| 16 | 5,00          | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 50,00 |
| 17 | 4,00          | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 18 | 5,00          | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 43,00 |
| 19 | 5,00          | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 45,00 |
| 20 | 4,00          | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 42,00 |
| 21 | 4,00          | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 22 | 4,00          | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 42,00 |
| 23 | 4,00          | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 24 | 4,00          | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 25 | 5,00          | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 50,00 |
| 26 | 4,00          | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 45,00 |
| 27 | 4,00          | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 39,00 |
| 28 | 3,00          | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 3,00 | 5,00 | 5,00 | 38,00 |
| 29 | 3,00          | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 35,00 |
| 30 | 5,00          | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 41,00 |
| 31 | 5,00          | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 41,00 |
| 32 | 4,00          | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 33 | 5,00          | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 45,00 |
| 34 | 4,00          | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 39,00 |
| 35 | 4,00          | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 3. Lingkungan Kerja

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

| No | Lingkungan Kerja (X1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      | Total |
|----|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|    | X1                    | X2   | X3   | X4   | X5   | X6   | X7   | X8   | X9   | X10  |       |
| 1  | 5,00                  | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 35,00 |
| 2  | 4,00                  | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 48,00 |
| 3  | 2,00                  | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 38,00 |
| 4  | 3,00                  | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 33,00 |
| 5  | 3,00                  | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 31,00 |
| 6  | 2,00                  | 5,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 5,00 | 28,00 |
| 7  | 4,00                  | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 8  | 5,00                  | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 5,00 | 38,00 |
| 9  | 3,00                  | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 37,00 |
| 10 | 3,00                  | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 36,00 |
| 11 | 2,00                  | 4,00 | 2,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 5,00 | 25,00 |
| 12 | 5,00                  | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 34,00 |
| 13 | 3,00                  | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 1,00 | 3,00 | 3,00 | 33,00 |
| 14 | 4,00                  | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 44,00 |
| 15 | 4,00                  | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 48,00 |
| 16 | 5,00                  | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 46,00 |
| 17 | 4,00                  | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 35,00 |
| 18 | 3,00                  | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 38,00 |
| 19 | 3,00                  | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 34,00 |
| 20 | 4,00                  | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 31,00 |
| 21 | 5,00                  | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 50,00 |
| 22 | 2,00                  | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 29,00 |
| 23 | 3,00                  | 4,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 36,00 |
| 24 | 4,00                  | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 37,00 |
| 25 | 4,00                  | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 | 33,00 |
| 26 | 4,00                  | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 34,00 |
| 27 | 2,00                  | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 5,00 | 3,00 | 28,00 |
| 28 | 2,00                  | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 34,00 |
| 29 | 2,00                  | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 27,00 |
| 30 | 4,00                  | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 48,00 |
| 31 | 4,00                  | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 44,00 |
| 32 | 4,00                  | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 45,00 |
| 33 | 4,00                  | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 45,00 |
| 34 | 3,00                  | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 3,00 | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 33,00 |
| 35 | 3,00                  | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 2,00 | 3,00 | 4,00 | 33,00 |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### 4. Kinerja

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

| No | Kinerja (Y) |      |      |      |      |      |      |      |      |      | Total |
|----|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
|    | X1          | X2   | X3   | X4   | X5   | X6   | X7   | X8   | X9   | X10  |       |
| 1  | 4,00        | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 36,00 |
| 2  | 5,00        | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 47,00 |
| 3  | 4,00        | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 4  | 4,00        | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 5  | 4,00        | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 40,00 |
| 6  | 4,00        | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 7  | 4,00        | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 48,00 |
| 8  | 4,00        | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 38,00 |
| 9  | 5,00        | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 44,00 |
| 10 | 5,00        | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 46,00 |
| 11 | 5,00        | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 50,00 |
| 12 | 3,00        | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 3,00 | 5,00 | 45,00 |
| 13 | 4,00        | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 48,00 |
| 14 | 4,00        | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 41,00 |
| 15 | 2,00        | 2,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 27,00 |
| 16 | 4,00        | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 2,00 | 3,00 | 40,00 |
| 17 | 4,00        | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 39,00 |
| 18 | 4,00        | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 39,00 |
| 19 | 4,00        | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 46,00 |
| 20 | 4,00        | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 38,00 |
| 21 | 4,00        | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 22 | 5,00        | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 49,00 |
| 23 | 4,00        | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 41,00 |
| 24 | 4,00        | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 25 | 5,00        | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 50,00 |
| 26 | 4,00        | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 45,00 |
| 27 | 4,00        | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 4,00 | 39,00 |
| 28 | 5,00        | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 44,00 |
| 29 | 4,00        | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 4,00 | 37,00 |
| 30 | 4,00        | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 31 | 4,00        | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 3,00 | 5,00 | 42,00 |
| 32 | 4,00        | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 40,00 |
| 33 | 5,00        | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 48,00 |
| 34 | 4,00        | 4,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 5,00 | 46,00 |
| 35 | 5,00        | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 | 46,00 |



## Lampiran 4 : Rekap Jawaban Responden

### 1. Kemampuan Kerja

**Saya mampu menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | Kurang Setuju | 8         | 22,9    | 22,9          | 25,7               |
|       | Setuju        | 15        | 42,9    | 42,9          | 68,6               |
|       | Sangat Setuju | 11        | 31,4    | 31,4          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Saya siap menghadapi tantangan baru dalam pekerjaan dan menyelesaikannya dengan baik**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | Tidak Setuju        | 1         | 2,9     | 2,9           | 5,7                |
|       | Kurang Setuju       | 4         | 11,4    | 11,4          | 17,1               |
|       | Setuju              | 24        | 68,6    | 68,6          | 85,7               |
|       | Sangat Setuju       | 5         | 14,3    | 14,3          | 100,0              |
|       | Total               | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Pendidikan yang saya tempuh memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja saya di tempat kerja.**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | Kurang Setuju       | 5         | 14,3    | 14,3          | 17,1               |
|       | Setuju              | 21        | 60,0    | 60,0          | 77,1               |
|       | Sangat Setuju       | 8         | 22,9    | 22,9          | 100,0              |
|       | Total               | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

**Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya berkat latar belakang pendidikan yang saya miliki.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | Kurang Setuju | 8         | 22,9    | 22,9          | 25,7               |
|       | Setuju        | 16        | 45,7    | 45,7          | 71,4               |
|       | Sangat Setuju | 10        | 28,6    | 28,6          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Pengalaman kerja saya selama ini membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 3         | 8,6     | 8,6           | 8,6                |
|       | Kurang Setuju | 10        | 28,6    | 28,6          | 37,1               |
|       | Setuju        | 15        | 42,9    | 42,9          | 80,0               |
|       | Sangat Setuju | 7         | 20,0    | 20,0          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Saya merasa semakin percaya diri dalam bekerja seiring dengan bertambahnya masa kerja saya.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | Kurang Setuju | 7         | 20,0    | 20,0          | 22,9               |
|       | Setuju        | 19        | 54,3    | 54,3          | 77,1               |
|       | Sangat Setuju | 8         | 22,9    | 22,9          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Saya memiliki keterampilan teknis yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya saat ini.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 3         | 8,6     | 8,6           | 8,6                |
|       | Kurang Setuju | 4         | 11,4    | 11,4          | 20,0               |
|       | Setuju        | 21        | 60,0    | 60,0          | 80,0               |
|       | Sangat Setuju | 7         | 20,0    | 20,0          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### Saya secara aktif meningkatkan keterampilan saya melalui pelatihan atau pengalaman kerja.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 5,7     | 5,7           | 5,7                |
|       | Kurang Setuju | 8         | 22,9    | 22,9          | 28,6               |
|       | Setuju        | 18        | 51,4    | 51,4          | 80,0               |
|       | Sangat Setuju | 7         | 20,0    | 20,0          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Saya memahami prosedur dan standar operasional yang berlaku di tempat kerja saya.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 5,7     | 5,7           | 5,7                |
|       | Kurang Setuju | 8         | 22,9    | 22,9          | 28,6               |
|       | Setuju        | 18        | 51,4    | 51,4          | 80,0               |
|       | Sangat Setuju | 7         | 20,0    | 20,0          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Saya selalu berusaha memperbarui pengetahuan saya agar dapat mengikuti perkembangan di bidang pekerjaan saya.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 5,7     | 5,7           | 5,7                |
|       | Kurang Setuju | 9         | 25,7    | 25,7          | 31,4               |
|       | Setuju        | 13        | 37,1    | 37,1          | 68,6               |
|       | Sangat Setuju | 11        | 31,4    | 31,4          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### 2. Motivasi

#### Saya merasa fasilitas kerja (seperti ruang kerja, ventilasi, pencahayaan) sudah mencukupi untuk kenyamanan saya.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 2         | 5,7     | 5,7           | 5,7                |
|       | Setuju        | 19        | 54,3    | 54,3          | 60,0               |
|       | Sangat Setuju | 14        | 40,0    | 40,0          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### Gaji dan tunjangan yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya sehari-hari.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 5         | 14,3    | 14,3          | 14,3               |
|       | Setuju        | 22        | 62,9    | 62,9          | 77,1               |
|       | Sangat Setuju | 8         | 22,9    | 22,9          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Saya merasa aman bekerja di lingkungan kerja saya, baik dari segi fisik maupun psikologis.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | Setuju        | 23        | 65,7    | 65,7          | 68,6               |
|       | Sangat Setuju | 11        | 31,4    | 31,4          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Perusahaan memberikan jaminan keamanan kerja, seperti asuransi atau perlindungan kesehatan, yang membuat saya merasa lebih tenang.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 4         | 11,4    | 11,4          | 11,4               |
|       | Setuju        | 18        | 51,4    | 51,4          | 62,9               |
|       | Sangat Setuju | 13        | 37,1    | 37,1          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan merasa diterima dalam lingkungan kerja saya.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 2         | 5,7     | 5,7           | 5,7                |
|       | Setuju        | 24        | 68,6    | 68,6          | 74,3               |
|       | Sangat Setuju | 9         | 25,7    | 25,7          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### Saya mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 2         | 5,7     | 5,7           | 5,7                |
|       | Setuju        | 23        | 65,7    | 65,7          | 71,4               |
|       | Sangat Setuju | 10        | 28,6    | 28,6          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Saya merasa bahwa pencapaian kerja saya diakui dan dihargai oleh atasan maupun perusahaan.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 19        | 54,3    | 54,3          | 54,3               |
|       | Sangat Setuju | 16        | 45,7    | 45,7          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Saya mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan penghargaan atau insentif atas hasil kerja yang saya capai.

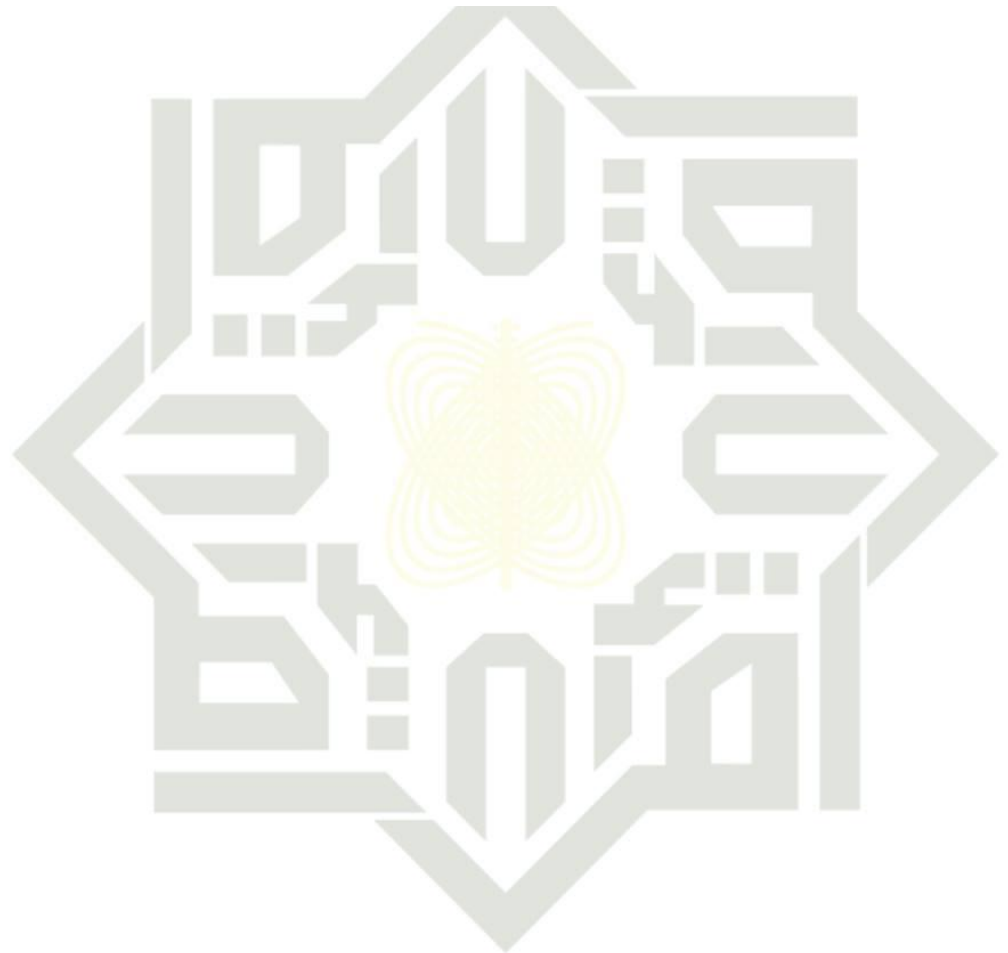
|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 3         | 8,6     | 8,6           | 8,6                |
|       | Setuju        | 26        | 74,3    | 74,3          | 82,9               |
|       | Sangat Setuju | 6         | 17,1    | 17,1          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan atau tugas yang menantang.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | Setuju        | 23        | 65,7    | 65,7          | 68,6               |
|       | Sangat Setuju | 11        | 31,4    | 31,4          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk mengembangkan potensi dan mencapai tujuan pribadi saya.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 4         | 11,4    | 11,4          | 11,4               |
|       | Setuju        | 20        | 57,1    | 57,1          | 68,6               |
|       | Sangat Setuju | 11        | 31,4    | 31,4          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |



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.



### 3. Lingkungan Kerja

**Penerangan di tempat kerja saya sudah cukup untuk membantu saya bekerja dengan nyaman.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 7         | 20,0    | 20,0          | 20,0               |
|       | Kurang Setuju | 10        | 28,6    | 28,6          | 48,6               |
|       | Setuju        | 13        | 37,1    | 37,1          | 85,7               |
|       | Sangat Setuju | 5         | 14,3    | 14,3          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Cahaya di tempat kerja saya tidak terlalu terang atau terlalu redup, sehingga tidak mengganggu pekerjaan saya.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 2         | 5,7     | 5,7           | 5,7                |
|       | Setuju        | 22        | 62,9    | 62,9          | 68,6               |
|       | Sangat Setuju | 11        | 31,4    | 31,4          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Sirkulasi udara di tempat kerja saya baik dan membuat saya merasa nyaman saat bekerja.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 4         | 11,4    | 11,4          | 11,4               |
|       | Kurang Setuju | 8         | 22,9    | 22,9          | 34,3               |
|       | Setuju        | 15        | 42,9    | 42,9          | 77,1               |
|       | Sangat Setuju | 8         | 22,9    | 22,9          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Saya jarang merasa kekurangan udara segar saat berada di lingkungan kerja.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 5,7     | 5,7           | 5,7                |
|       | Kurang Setuju | 6         | 17,1    | 17,1          | 22,9               |
|       | Setuju        | 16        | 45,7    | 45,7          | 68,6               |
|       | Sangat Setuju | 11        | 31,4    | 31,4          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### Tingkat kebisingan di tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan tugas.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 3         | 8,6     | 8,6           | 8,6                |
|       | Kurang Setuju | 6         | 17,1    | 17,1          | 25,7               |
|       | Setuju        | 18        | 51,4    | 51,4          | 77,1               |
|       | Sangat Setuju | 8         | 22,9    | 22,9          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Tingkat kebisingan di tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan tugas.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 3         | 8,6     | 8,6           | 8,6                |
|       | Kurang Setuju | 4         | 11,4    | 11,4          | 20,0               |
|       | Setuju        | 20        | 57,1    | 57,1          | 77,1               |
|       | Sangat Setuju | 8         | 22,9    | 22,9          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Lingkungan kerja saya bebas dari bau tidak sedap yang dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja.

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 4         | 11,4    | 11,4          | 11,4               |
|       | Tidak Setuju        | 6         | 17,1    | 17,1          | 28,6               |
|       | Kurang Setuju       | 11        | 31,4    | 31,4          | 60,0               |
|       | Setuju              | 7         | 20,0    | 20,0          | 80,0               |
|       | Sangat Setuju       | 7         | 20,0    | 20,0          | 100,0              |
|       | Total               | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Jika ada bau tidak sedap, perusahaan segera mengambil tindakan untuk mengatasinya.

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 6         | 17,1    | 17,1          | 17,1               |
|       | Tidak Setuju        | 8         | 22,9    | 22,9          | 40,0               |
|       | Kurang Setuju       | 8         | 22,9    | 22,9          | 62,9               |
|       | Setuju              | 6         | 17,1    | 17,1          | 80,0               |
|       | Sangat Setuju       | 7         | 20,0    | 20,0          | 100,0              |
|       | Total               | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

#### Saya merasa aman bekerja di lingkungan kerja karena adanya sistem keamanan yang memadai.

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 4         | 11,4    | 11,4          | 11,4               |
|       | Tidak Setuju        | 2         | 5,7     | 5,7           | 17,1               |
|       | Kurang Setuju       | 8         | 22,9    | 22,9          | 40,0               |
|       | Setuju              | 15        | 42,9    | 42,9          | 82,9               |
|       | Sangat Setuju       | 6         | 17,1    | 17,1          | 100,0              |
|       | Total               | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Perusahaan telah menyediakan prosedur keselamatan kerja yang jelas dan dapat diikuti dengan mudah.

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2         | 5,7     | 5,7           | 5,7                |
|       | Tidak Setuju        | 3         | 8,6     | 8,6           | 14,3               |
|       | Kurang Setuju       | 7         | 20,0    | 20,0          | 34,3               |
|       | Setuju              | 12        | 34,3    | 34,3          | 68,6               |
|       | Sangat Setuju       | 11        | 31,4    | 31,4          | 100,0              |
|       | Total               | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### 4. Kinerja

#### Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi, akurat, dan sesuai standar perusahaan.

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | Kurang Setuju | 1         | 2,9     | 2,9           | 5,7                |
|       | Setuju        | 24        | 68,6    | 68,6          | 74,3               |
|       | Sangat Setuju | 9         | 25,7    | 25,7          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Saya memperhatikan detail dan kualitas dalam setiap tugas yang saya kerjakan.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | Setuju        | 21        | 60,0    | 60,0          | 62,9               |
|       | Sangat Setuju | 13        | 37,1    | 37,1          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | Setuju        | 17        | 48,6    | 48,6          | 51,4               |
|       | Sangat Setuju | 17        | 48,6    | 48,6          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Saya dapat bekerja dengan efisien tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja saya.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | Setuju        | 19        | 54,3    | 54,3          | 57,1               |
|       | Sangat Setuju | 15        | 42,9    | 42,9          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas secara efektif.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | Setuju        | 20        | 57,1    | 57,1          | 60,0               |
|       | Sangat Setuju | 14        | 40,0    | 40,0          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Saya terbuka untuk berdiskusi dan berbagi informasi dengan tim demi mencapai hasil yang lebih baik.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | Setuju        | 24        | 68,6    | 68,6          | 71,4               |
|       | Sangat Setuju | 10        | 28,6    | 28,6          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya tanpa menunda-nunda.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | Kurang Setuju | 1         | 2,9     | 2,9           | 5,7                |
|       | Setuju        | 21        | 60,0    | 60,0          | 65,7               |
|       | Sangat Setuju | 12        | 34,3    | 34,3          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Saya proaktif dalam mencari solusi ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 2,9     | 2,9           | 2,9                |
|       | Kurang Setuju | 7         | 20,0    | 20,0          | 22,9               |
|       | Setuju        | 18        | 51,4    | 51,4          | 74,3               |
|       | Sangat Setuju | 9         | 25,7    | 25,7          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Saya selalu datang tepat waktu dan mematuhi peraturan perusahaan.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 2         | 5,7     | 5,7           | 5,7                |
|       | Kurang Setuju | 12        | 34,3    | 34,3          | 40,0               |
|       | Setuju        | 12        | 34,3    | 34,3          | 74,3               |
|       | Sangat Setuju | 9         | 25,7    | 25,7          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

**Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.**

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang Setuju | 3         | 8,6     | 8,6           | 8,6                |
|       | Setuju        | 20        | 57,1    | 57,1          | 65,7               |
|       | Sangat Setuju | 12        | 34,3    | 34,3          | 100,0              |
|       | Total         | 35        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 5 : Uji Validitas

### 1. Kemampuan Kerja

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | X1.1         | X1.2   | X1.3   | X1.4   | X1.5   | X1.6   | X1.7   | X1.8   | X1.9   | X1.10  | X1     |
| X1.1  | Pearson Correlation | 1            | ,320   | ,445** | ,623** | ,535** | ,432** | ,748** | ,492** | ,537** | ,437** | ,754** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | ,061   | ,007   | ,000   | ,001   | ,009   | ,000   | ,003   | ,001   | ,009   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X1.2  | Pearson Correlation | ,320         | 1      | ,643** | ,505** | ,416*  | ,291   | ,391*  | ,704** | ,567** | ,154   | ,669** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,061         |        | ,000   | ,002   | ,013   | ,090   | ,020   | ,000   | ,000   | ,377   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X1.3  | Pearson Correlation | ,445**       | ,643** | 1      | ,545** | ,495** | ,196   | ,492** | ,677** | ,723** | ,202   | ,729** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,007         | ,000   |        | ,001   | ,002   | ,260   | ,003   | ,000   | ,000   | ,245   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X1.4  | Pearson Correlation | ,623**       | ,505** | ,545** | 1      | ,619** | ,392*  | ,626** | ,632** | ,723** | ,363*  | ,814** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,002   | ,001   |        | ,000   | ,020   | ,000   | ,000   | ,000   | ,032   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X1.5  | Pearson Correlation | ,535**       | ,416*  | ,495** | ,619** | 1      | ,433** | ,699** | ,603** | ,685** | ,531** | ,820** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,001         | ,013   | ,002   | ,000   |        | ,009   | ,000   | ,000   | ,000   | ,001   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X1.6  | Pearson Correlation | ,432**       | ,291   | ,196   | ,392*  | ,433** | 1      | ,429*  | ,333   | ,333   | ,302   | ,553** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,009         | ,090   | ,260   | ,020   | ,009   |        | ,010   | ,050   | ,050   | ,078   | ,001   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X1.7  | Pearson Correlation | ,748**       | ,391*  | ,492** | ,626** | ,699** | ,429*  | 1      | ,425*  | ,647** | ,351*  | ,786** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,020   | ,003   | ,000   | ,000   | ,010   |        | ,011   | ,000   | ,039   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X1.8  | Pearson Correlation | ,492**       | ,704** | ,677** | ,632** | ,603** | ,333   | ,425*  | 1      | ,686** | ,510** | ,820** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,003         | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,050   | ,011   |        | ,000   | ,002   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X1.9  | Pearson Correlation | ,537**       | ,567** | ,723** | ,723** | ,685** | ,333   | ,647** | ,686** | 1      | ,430** | ,856** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,001         | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,050   | ,000   | ,000   |        | ,010   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X1.10 | Pearson Correlation | ,437**       | ,154   | ,202   | ,363*  | ,531** | ,302   | ,351*  | ,510** | ,430** | 1      | ,591** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,009         | ,377   | ,245   | ,032   | ,001   | ,078   | ,039   | ,002   | ,010   |        | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X1    | Pearson Correlation | ,754**       | ,669** | ,729** | ,814** | ,820** | ,553** | ,786** | ,820** | ,856** | ,591** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,001   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |

\*\*, 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

## 2. Motivasi

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | X2.1         | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2.5   | X2.6   | X2.7   | X2.8   | X2.9   | X2.10  | X2     |
| X2.1  | Pearson Correlation | 1            | ,404*  | ,482** | ,448** | ,337*  | ,478** | ,346*  | ,488** | ,151   | ,283   | ,621** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | ,016   | ,003   | ,007   | ,048   | ,004   | ,042   | ,003   | ,387   | ,099   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X2.2  | Pearson Correlation | ,404*        | 1      | ,647** | ,528** | ,488** | ,555** | ,440** | ,639** | ,569** | ,410*  | ,794** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,016         |        | ,000   | ,001   | ,003   | ,001   | ,008   | ,000   | ,000   | ,014   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X2.3  | Pearson Correlation | ,482**       | ,647** | 1      | ,490** | ,381*  | ,259   | ,370*  | ,496** | ,318   | ,244   | ,662** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,003         | ,000   |        | ,003   | ,024   | ,133   | ,029   | ,002   | ,062   | ,158   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X2.4  | Pearson Correlation | ,448**       | ,528** | ,490** | 1      | ,691** | ,404*  | ,698** | ,461** | ,641** | ,651** | ,844** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,007         | ,001   | ,003   |        | ,000   | ,016   | ,000   | ,005   | ,000   | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X2.5  | Pearson Correlation | ,337*        | ,488** | ,381*  | ,691** | 1      | ,546** | ,416*  | ,371*  | ,534** | ,490** | ,731** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,048         | ,003   | ,024   | ,000   |        | ,001   | ,013   | ,028   | ,001   | ,003   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X2.6  | Pearson Correlation | ,478**       | ,555** | ,259   | ,404*  | ,546** | 1      | ,462** | ,351*  | ,385*  | ,204   | ,640** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,004         | ,001   | ,133   | ,016   | ,001   |        | ,005   | ,038   | ,022   | ,240   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X2.7  | Pearson Correlation | ,346*        | ,440** | ,370*  | ,698** | ,416*  | ,462** | 1      | ,302   | ,609** | ,534** | ,718** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,042         | ,008   | ,029   | ,000   | ,013   | ,005   |        | ,078   | ,000   | ,001   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X2.8  | Pearson Correlation | ,488**       | ,639** | ,496** | ,461** | ,371*  | ,351*  | ,302   | 1      | ,463** | ,495** | ,704** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,003         | ,000   | ,002   | ,005   | ,028   | ,038   | ,078   |        | ,005   | ,002   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X2.9  | Pearson Correlation | ,151         | ,569** | ,318   | ,641** | ,534** | ,385*  | ,609** | ,463** | 1      | ,717** | ,746** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,387         | ,000   | ,062   | ,000   | ,001   | ,022   | ,000   | ,005   |        | ,000   | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X2.10 | Pearson Correlation | ,283         | ,410*  | ,244   | ,651** | ,490** | ,204   | ,534** | ,495** | ,717** | 1      | ,705** |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,099         | ,014   | ,158   | ,000   | ,003   | ,240   | ,001   | ,002   | ,000   |        | ,000   |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| X2    | Pearson Correlation | ,621**       | ,794** | ,662** | ,844** | ,731** | ,640** | ,718** | ,704** | ,746** | ,705** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|       | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |

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

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

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3. Lingkungan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|       |                     | Correlations       |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |
|-------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
|       |                     | X3.1               | X3.2               | X3.3               | X3.4               | X3.5               | X3.6               | X3.7               | X3.8               | X3.9               | X3.10              | X3                 |
| X3.1  | Pearson Correlation | 1                  | ,422 <sup>*</sup>  | ,721 <sup>**</sup> | ,614 <sup>**</sup> | ,755 <sup>**</sup> | ,749 <sup>**</sup> | ,206               | ,215               | ,056               | -,112              | ,629 <sup>**</sup> |
|       | Sig. (2-tailed)     |                    | ,012               | ,000               | ,000               | ,000               | ,000               | ,234               | ,214               | ,750               | ,523               | ,000               |
|       | N                   | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 |
| X3.2  | Pearson Correlation | ,422 <sup>*</sup>  | 1                  | ,504 <sup>**</sup> | ,535 <sup>**</sup> | ,365 <sup>*</sup>  | ,345 <sup>*</sup>  | ,008               | ,075               | -,235              | ,183               | ,383 <sup>*</sup>  |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,012               |                    | ,002               | ,001               | ,031               | ,042               | ,963               | ,667               | ,173               | ,294               | ,023               |
|       | N                   | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 |
| X3.3  | Pearson Correlation | ,721 <sup>**</sup> | ,504 <sup>**</sup> | 1                  | ,701 <sup>**</sup> | ,796 <sup>**</sup> | ,765 <sup>**</sup> | ,259               | ,247               | -,055              | -,022              | ,665 <sup>**</sup> |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000               | ,002               |                    | ,000               | ,000               | ,000               | ,133               | ,153               | ,753               | ,899               | ,000               |
|       | N                   | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 |
| X3.4  | Pearson Correlation | ,614 <sup>**</sup> | ,535 <sup>**</sup> | ,701 <sup>**</sup> | 1                  | ,836 <sup>**</sup> | ,657 <sup>**</sup> | ,236               | ,246               | -,071              | ,272               | ,684 <sup>**</sup> |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000               | ,001               | ,000               |                    | ,000               | ,000               | ,172               | ,154               | ,684               | ,114               | ,000               |
|       | N                   | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 |
| X3.5  | Pearson Correlation | ,755 <sup>**</sup> | ,365 <sup>*</sup>  | ,796 <sup>**</sup> | ,836 <sup>**</sup> | 1                  | ,841 <sup>**</sup> | ,366 <sup>*</sup>  | ,341 <sup>*</sup>  | ,112               | ,119               | ,778 <sup>**</sup> |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000               | ,031               | ,000               | ,000               |                    | ,000               | ,031               | ,045               | ,523               | ,496               | ,000               |
|       | N                   | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 |
| X3.6  | Pearson Correlation | ,749 <sup>**</sup> | ,345 <sup>*</sup>  | ,765 <sup>**</sup> | ,657 <sup>**</sup> | ,841 <sup>**</sup> | 1                  | ,285               | ,302               | ,058               | ,016               | ,696 <sup>**</sup> |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000               | ,042               | ,000               | ,000               | ,000               |                    | ,097               | ,078               | ,742               | ,926               | ,000               |
|       | N                   | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 |
| X3.7  | Pearson Correlation | ,206               | ,008               | ,259               | ,236               | ,366 <sup>*</sup>  | ,285               | 1                  | ,924 <sup>**</sup> | ,838 <sup>**</sup> | ,466 <sup>**</sup> | ,797 <sup>**</sup> |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,234               | ,963               | ,133               | ,172               | ,031               | ,097               |                    | ,000               | ,000               | ,005               | ,000               |
|       | N                   | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 |
| X3.8  | Pearson Correlation | ,215               | ,075               | ,247               | ,246               | ,341 <sup>*</sup>  | ,302               | ,924 <sup>**</sup> | 1                  | ,811 <sup>**</sup> | ,489 <sup>**</sup> | ,803 <sup>**</sup> |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,214               | ,667               | ,153               | ,154               | ,045               | ,078               | ,000               |                    | ,000               | ,003               | ,000               |
|       | N                   | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 |
| X3.9  | Pearson Correlation | ,056               | -,235              | -,055              | -,071              | ,112               | ,058               | ,838 <sup>**</sup> | ,811 <sup>**</sup> | 1                  | ,377 <sup>*</sup>  | ,568 <sup>**</sup> |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,750               | ,173               | ,753               | ,684               | ,523               | ,742               | ,000               | ,000               |                    | ,026               | ,000               |
|       | N                   | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 |
| X3.10 | Pearson Correlation | -,112              | ,183               | -,022              | ,272               | ,119               | ,016               | ,466 <sup>**</sup> | ,489 <sup>**</sup> | ,377 <sup>*</sup>  | 1                  | ,481 <sup>**</sup> |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,523               | ,294               | ,899               | ,114               | ,496               | ,926               | ,005               | ,003               | ,026               |                    | ,003               |
|       | N                   | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 |
| X3    | Pearson Correlation | ,629 <sup>**</sup> | ,383 <sup>*</sup>  | ,665 <sup>**</sup> | ,684 <sup>**</sup> | ,778 <sup>**</sup> | ,696 <sup>**</sup> | ,797 <sup>**</sup> | ,803 <sup>**</sup> | ,568 <sup>**</sup> | ,481 <sup>**</sup> | 1                  |
|       | Sig. (2-tailed)     | ,000               | ,023               | ,000               | ,000               | ,000               | ,000               | ,000               | ,000               | ,000               | ,003               |                    |
|       | N                   | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 | 35                 |

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

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### 4. Kinerja

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

|     |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|     |                     | Y1           | Y2     | Y3     | Y4     | Y5     | Y6     | Y7     | Y8     | Y9     | Y10    | Y      |
| Y1  | Pearson Correlation | 1            | ,688** | ,362*  | ,310   | ,154   | ,687** | ,540** | ,435** | ,592** | ,425*  | ,710** |
|     | Sig. (2-tailed)     |              | ,000   | ,033   | ,070   | ,376   | ,000   | ,001   | ,009   | ,000   | ,011   | ,000   |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| Y2  | Pearson Correlation | ,688**       | 1      | ,580** | ,388*  | ,334   | ,661** | ,792** | ,790** | ,734** | ,623** | ,906** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,000         |        | ,000   | ,021   | ,050   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| Y3  | Pearson Correlation | ,362*        | ,580** | 1      | ,721** | ,773** | ,468** | ,470** | ,479** | ,361*  | ,420*  | ,732** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,033         | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,005   | ,004   | ,004   | ,033   | ,012   | ,000   |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| Y4  | Pearson Correlation | ,310         | ,388*  | ,721** | 1      | ,758** | ,516** | ,356*  | ,208   | ,106   | ,209   | ,570** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,070         | ,021   | ,000   |        | ,000   | ,002   | ,036   | ,230   | ,544   | ,228   | ,000   |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| Y5  | Pearson Correlation | ,154         | ,334   | ,773** | ,758** | 1      | ,452** | ,217   | ,280   | ,036   | ,058   | ,501** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,376         | ,050   | ,000   | ,000   |        | ,006   | ,210   | ,103   | ,838   | ,741   | ,002   |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| Y6  | Pearson Correlation | ,687**       | ,661** | ,468** | ,516** | ,452** | 1      | ,669** | ,513** | ,415*  | ,478** | ,779** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000   | ,005   | ,002   | ,006   |        | ,000   | ,002   | ,013   | ,004   | ,000   |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| Y7  | Pearson Correlation | ,540**       | ,792** | ,470** | ,356*  | ,217   | ,669** | 1      | ,759** | ,636** | ,783** | ,856** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,001         | ,000   | ,004   | ,036   | ,210   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| Y8  | Pearson Correlation | ,435**       | ,790** | ,479** | ,208   | ,280   | ,513** | ,759** | 1      | ,724** | ,628** | ,816** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,009         | ,000   | ,004   | ,230   | ,103   | ,002   | ,000   |        | ,000   | ,000   | ,000   |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| Y9  | Pearson Correlation | ,592**       | ,734** | ,361*  | ,106   | ,036   | ,415*  | ,636** | ,724** | 1      | ,631** | ,755** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000   | ,033   | ,544   | ,838   | ,013   | ,000   | ,000   |        | ,000   | ,000   |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| Y10 | Pearson Correlation | ,425*        | ,623** | ,420*  | ,209   | ,058   | ,478** | ,783** | ,628** | ,631** | 1      | ,730** |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,011         | ,000   | ,012   | ,228   | ,741   | ,004   | ,000   | ,000   | ,000   |        | ,000   |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |
| Y   | Pearson Correlation | ,710**       | ,906** | ,732** | ,570** | ,501** | ,779** | ,856** | ,816** | ,755** | ,730** | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | ,000         | ,000   | ,000   | ,000   | ,002   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   | ,000   |        |
|     | N                   | 35           | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     | 35     |

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

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

#### Lampiran 6 : Uji Reliabilitas

##### 1. Kemampuan Kerja

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,907             | 10         |

##### 2. Motivasi

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,894             | 10         |



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

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,844             | 10         |

### 4. Kinerja

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,905             | 10         |

## Lampiran 7 : Uji Asumsi Klasik

### 5. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                   |                | Unstandardized Residual |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                 |                | 35                      |
| Normal Parameters <sup>a, b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                   | Std. Deviation | 3,05681000              |
| Most Extreme Differences          | Absolute       | ,082                    |
|                                   | Positive       | ,060                    |
|                                   | Negative       | -,082                   |
| Test Statistic                    |                | ,082                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)            |                | ,200 <sup>c, d</sup>    |

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

### 6. Uji Multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 2,560                       | 8,014      |                           | ,319   | ,752 |                         |       |
|       | X1         | ,284                        | ,093       | ,359                      | 3,067  | ,004 | ,957                    | 1,045 |
|       | X2         | ,835                        | ,137       | ,715                      | 6,104  | ,000 | ,957                    | 1,045 |
|       | X3         | -,186                       | ,082       | -,259                     | -2,253 | ,031 | ,996                    | 1,004 |

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 8 : Hasil Analisis Data

### 1. Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 5,032                       | 4,469      |                           | 1,126 | ,269 |
|       | X1         | -,020                       | ,052       | -,068                     | -,381 | ,706 |
|       | X2         | -,076                       | ,076       | -,177                     | -,992 | ,329 |
|       | X3         | ,039                        | ,046       | ,147                      | ,838  | ,408 |

a. Dependent Variable: ABSRES

### 8. Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,770 <sup>a</sup> | ,593     | ,554              | 3,20131                    | 1,525         |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

### 2. Uji F

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 2,560                       | 8,014      |                           | ,319   | ,752 |
|       | X1         | ,284                        | ,093       | ,359                      | 3,067  | ,004 |
|       | X2         | ,835                        | ,137       | ,715                      | 6,104  | ,000 |
|       | X3         | -,186                       | ,082       | -,259                     | -2,253 | ,031 |

a. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 462,987        | 3  | 154,329     | 15,059 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 317,699        | 31 | 10,248      |        |                   |
|       | Total      | 780,686        | 34 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 2,560                       | 8,014      |                           | ,319   | ,752 |
|       | X1         | ,284                        | ,093       | ,359                      | 3,067  | ,004 |
|       | X2         | ,835                        | ,137       | ,715                      | 6,104  | ,000 |
|       | X3         | -,186                       | ,082       | -,259                     | -2,253 | ,031 |

a. Dependent Variable: Y

### 4. Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,770 <sup>a</sup> | ,593     | ,554              | 3,20131                    |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

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



## Lampiran 9 : rTabel, tTabel, fTabel

### 1. rTabel

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
|            | 0.05                                     | 0.025  | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0.1                                      | 0.05   | 0.02   | 0.01   | 0.001  |
| 1          | 0.9877                                   | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2          | 0.9000                                   | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3          | 0.8054                                   | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4          | 0.7293                                   | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5          | 0.6694                                   | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6          | 0.6215                                   | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7          | 0.5822                                   | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8          | 0.5494                                   | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9          | 0.5214                                   | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10         | 0.4973                                   | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11         | 0.4762                                   | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12         | 0.4575                                   | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13         | 0.4409                                   | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14         | 0.4259                                   | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15         | 0.4124                                   | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16         | 0.4000                                   | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17         | 0.3887                                   | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18         | 0.3783                                   | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19         | 0.3687                                   | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20         | 0.3598                                   | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21         | 0.3515                                   | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22         | 0.3438                                   | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23         | 0.3365                                   | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24         | 0.3297                                   | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25         | 0.3233                                   | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26         | 0.3172                                   | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27         | 0.3115                                   | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28         | 0.3061                                   | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29         | 0.3009                                   | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30         | 0.2960                                   | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31         | 0.2913                                   | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32         | 0.2869                                   | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33         | 0.2826                                   | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34         | 0.2785                                   | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35         | 0.2746                                   | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36         | 0.2709                                   | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37         | 0.2673                                   | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38         | 0.2638                                   | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39         | 0.2605                                   | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40         | 0.2573                                   | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41         | 0.2542                                   | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42         | 0.2512                                   | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43         | 0.2483                                   | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44         | 0.2455                                   | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45         | 0.2429                                   | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46         | 0.2403                                   | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47         | 0.2377                                   | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48         | 0.2353                                   | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49         | 0.2329                                   | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50         | 0.2306                                   | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

2. Tabel

| Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025    | 0.01     | 0.005    | 0.001     |
|----|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| df | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050    | 0.02     | 0.010    | 0.002     |
| 1  | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2  | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265  | 6.96456  | 9.92484  | 22.32712  |
| 3  | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245  | 4.54070  | 5.84091  | 10.21453  |
| 4  | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645  | 3.74695  | 4.60409  | 7.17318   |
| 5  | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058  | 3.36493  | 4.03214  | 5.89343   |
| 6  | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691  | 3.14267  | 3.70743  | 5.20763   |
| 7  | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462  | 2.99795  | 3.49948  | 4.78529   |
| 8  | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600  | 2.89646  | 3.35539  | 4.50079   |
| 9  | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216  | 2.82144  | 3.24984  | 4.29681   |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814  | 2.76377  | 3.16927  | 4.14370   |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099  | 2.71808  | 3.10581  | 4.02470   |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881  | 2.68100  | 3.05454  | 3.92963   |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037  | 2.65031  | 3.01228  | 3.85198   |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479  | 2.62449  | 2.97684  | 3.78739   |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145  | 2.60248  | 2.94671  | 3.73283   |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991  | 2.58349  | 2.92078  | 3.68615   |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982  | 2.56693  | 2.89823  | 3.64577   |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092  | 2.55238  | 2.87844  | 3.61048   |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302  | 2.53948  | 2.86093  | 3.57940   |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596  | 2.52798  | 2.84534  | 3.55181   |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961  | 2.51765  | 2.83136  | 3.52715   |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387  | 2.50832  | 2.81876  | 3.50499   |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866  | 2.49987  | 2.80734  | 3.48496   |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390  | 2.49216  | 2.79694  | 3.46678   |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954  | 2.48511  | 2.78744  | 3.45019   |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553  | 2.47863  | 2.77871  | 3.43500   |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183  | 2.47266  | 2.77068  | 3.42103   |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841  | 2.46714  | 2.76326  | 3.40816   |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523  | 2.46202  | 2.75639  | 3.39624   |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227  | 2.45726  | 2.75000  | 3.38518   |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951  | 2.45282  | 2.74404  | 3.37490   |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693  | 2.44868  | 2.73848  | 3.36531   |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452  | 2.44479  | 2.73328  | 3.35634   |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224  | 2.44115  | 2.72839  | 3.34793   |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011  | 2.43772  | 2.72381  | 3.34005   |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809  | 2.43449  | 2.71948  | 3.33262   |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619  | 2.43145  | 2.71541  | 3.32563   |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439  | 2.42857  | 2.71156  | 3.31903   |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269  | 2.42584  | 2.70791  | 3.31279   |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108  | 2.42326  | 2.70446  | 3.30688   |

UIN SUSKA RIAU

### 3. Hak Cipta

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                        | 1                       | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    | 13    | 14    | 15    |
| 1                      | 161                     | 199   | 216   | 225   | 230   | 234   | 237   | 239   | 241   | 242   | 243   | 244   | 245   | 245   | 246   |
| 2                      | 18.51                   | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3                      | 10.13                   | 9.55  | 9.28  | 9.12  | 9.01  | 8.94  | 8.89  | 8.85  | 8.81  | 8.79  | 8.76  | 8.74  | 8.73  | 8.71  | 8.70  |
| 4                      | 7.71                    | 6.94  | 6.59  | 6.39  | 6.26  | 6.16  | 6.09  | 6.04  | 6.00  | 5.96  | 5.94  | 5.91  | 5.89  | 5.87  | 5.86  |
| 5                      | 6.61                    | 5.79  | 5.41  | 5.19  | 5.05  | 4.95  | 4.88  | 4.82  | 4.77  | 4.74  | 4.70  | 4.68  | 4.66  | 4.64  | 4.62  |
| 6                      | 5.99                    | 5.14  | 4.76  | 4.53  | 4.39  | 4.28  | 4.21  | 4.15  | 4.10  | 4.06  | 4.03  | 4.00  | 3.98  | 3.96  | 3.94  |
| 7                      | 5.59                    | 4.74  | 4.35  | 4.12  | 3.97  | 3.87  | 3.79  | 3.73  | 3.68  | 3.64  | 3.60  | 3.57  | 3.55  | 3.53  | 3.51  |
| 8                      | 5.32                    | 4.46  | 4.07  | 3.84  | 3.69  | 3.58  | 3.50  | 3.44  | 3.39  | 3.35  | 3.31  | 3.28  | 3.26  | 3.24  | 3.22  |
| 9                      | 5.12                    | 4.26  | 3.86  | 3.63  | 3.48  | 3.37  | 3.29  | 3.23  | 3.18  | 3.14  | 3.10  | 3.07  | 3.05  | 3.03  | 3.01  |
| 10                     | 4.96                    | 4.10  | 3.71  | 3.48  | 3.33  | 3.22  | 3.14  | 3.07  | 3.02  | 2.98  | 2.94  | 2.91  | 2.89  | 2.86  | 2.85  |
| 11                     | 4.84                    | 3.98  | 3.59  | 3.36  | 3.20  | 3.09  | 3.01  | 2.95  | 2.90  | 2.85  | 2.82  | 2.79  | 2.76  | 2.74  | 2.72  |
| 12                     | 4.75                    | 3.89  | 3.49  | 3.26  | 3.11  | 3.00  | 2.91  | 2.85  | 2.80  | 2.75  | 2.72  | 2.69  | 2.66  | 2.64  | 2.62  |
| 13                     | 4.67                    | 3.81  | 3.41  | 3.18  | 3.03  | 2.92  | 2.83  | 2.77  | 2.71  | 2.67  | 2.63  | 2.60  | 2.58  | 2.55  | 2.53  |
| 14                     | 4.60                    | 3.74  | 3.34  | 3.11  | 2.96  | 2.85  | 2.76  | 2.70  | 2.65  | 2.60  | 2.57  | 2.53  | 2.51  | 2.48  | 2.46  |
| 15                     | 4.54                    | 3.68  | 3.29  | 3.06  | 2.90  | 2.79  | 2.71  | 2.64  | 2.59  | 2.54  | 2.51  | 2.48  | 2.45  | 2.42  | 2.40  |
| 16                     | 4.49                    | 3.63  | 3.24  | 3.01  | 2.85  | 2.74  | 2.66  | 2.59  | 2.54  | 2.49  | 2.46  | 2.42  | 2.40  | 2.37  | 2.35  |
| 17                     | 4.45                    | 3.59  | 3.20  | 2.96  | 2.81  | 2.70  | 2.61  | 2.55  | 2.49  | 2.45  | 2.41  | 2.38  | 2.35  | 2.33  | 2.31  |
| 18                     | 4.41                    | 3.55  | 3.16  | 2.93  | 2.77  | 2.66  | 2.58  | 2.51  | 2.46  | 2.41  | 2.37  | 2.34  | 2.31  | 2.29  | 2.27  |
| 19                     | 4.38                    | 3.52  | 3.13  | 2.90  | 2.74  | 2.63  | 2.54  | 2.48  | 2.42  | 2.38  | 2.34  | 2.31  | 2.28  | 2.26  | 2.23  |
| 20                     | 4.35                    | 3.49  | 3.10  | 2.87  | 2.71  | 2.60  | 2.51  | 2.45  | 2.39  | 2.35  | 2.31  | 2.28  | 2.25  | 2.22  | 2.20  |
| 21                     | 4.32                    | 3.47  | 3.07  | 2.84  | 2.68  | 2.57  | 2.49  | 2.42  | 2.37  | 2.32  | 2.28  | 2.25  | 2.22  | 2.20  | 2.18  |
| 22                     | 4.30                    | 3.44  | 3.05  | 2.82  | 2.66  | 2.55  | 2.46  | 2.40  | 2.34  | 2.30  | 2.26  | 2.23  | 2.20  | 2.17  | 2.15  |
| 23                     | 4.28                    | 3.42  | 3.03  | 2.80  | 2.64  | 2.53  | 2.44  | 2.37  | 2.32  | 2.27  | 2.24  | 2.20  | 2.18  | 2.15  | 2.13  |
| 24                     | 4.26                    | 3.40  | 3.01  | 2.78  | 2.62  | 2.51  | 2.42  | 2.36  | 2.30  | 2.25  | 2.22  | 2.18  | 2.15  | 2.13  | 2.11  |
| 25                     | 4.24                    | 3.39  | 2.99  | 2.76  | 2.60  | 2.49  | 2.40  | 2.34  | 2.28  | 2.24  | 2.20  | 2.16  | 2.14  | 2.11  | 2.09  |
| 26                     | 4.23                    | 3.37  | 2.98  | 2.74  | 2.59  | 2.47  | 2.39  | 2.32  | 2.27  | 2.22  | 2.18  | 2.15  | 2.12  | 2.09  | 2.07  |
| 27                     | 4.21                    | 3.35  | 2.96  | 2.73  | 2.57  | 2.46  | 2.37  | 2.31  | 2.25  | 2.20  | 2.17  | 2.13  | 2.10  | 2.08  | 2.06  |
| 28                     | 4.20                    | 3.34  | 2.95  | 2.71  | 2.56  | 2.45  | 2.36  | 2.29  | 2.24  | 2.19  | 2.15  | 2.12  | 2.09  | 2.06  | 2.04  |
| 29                     | 4.18                    | 3.33  | 2.93  | 2.70  | 2.55  | 2.43  | 2.35  | 2.28  | 2.22  | 2.18  | 2.14  | 2.10  | 2.08  | 2.05  | 2.03  |
| 30                     | 4.17                    | 3.32  | 2.92  | 2.69  | 2.53  | 2.42  | 2.33  | 2.27  | 2.21  | 2.16  | 2.13  | 2.09  | 2.06  | 2.04  | 2.01  |
| 31                     | 4.16                    | 3.30  | 2.91  | 2.68  | 2.52  | 2.41  | 2.32  | 2.25  | 2.20  | 2.15  | 2.11  | 2.08  | 2.05  | 2.03  | 2.00  |
| 32                     | 4.15                    | 3.29  | 2.90  | 2.67  | 2.51  | 2.40  | 2.31  | 2.24  | 2.19  | 2.14  | 2.10  | 2.07  | 2.04  | 2.01  | 1.99  |
| 33                     | 4.14                    | 3.28  | 2.89  | 2.66  | 2.50  | 2.39  | 2.30  | 2.23  | 2.18  | 2.13  | 2.09  | 2.06  | 2.03  | 2.00  | 1.98  |
| 34                     | 4.13                    | 3.28  | 2.88  | 2.65  | 2.49  | 2.38  | 2.29  | 2.23  | 2.17  | 2.12  | 2.08  | 2.05  | 2.02  | 1.99  | 1.97  |
| 35                     | 4.12                    | 3.27  | 2.87  | 2.64  | 2.49  | 2.37  | 2.29  | 2.22  | 2.16  | 2.11  | 2.07  | 2.04  | 2.01  | 1.99  | 1.96  |
| 36                     | 4.11                    | 3.26  | 2.87  | 2.63  | 2.48  | 2.36  | 2.28  | 2.21  | 2.15  | 2.11  | 2.07  | 2.03  | 2.00  | 1.98  | 1.95  |
| 37                     | 4.11                    | 3.25  | 2.86  | 2.63  | 2.47  | 2.36  | 2.27  | 2.20  | 2.14  | 2.10  | 2.06  | 2.02  | 2.00  | 1.97  | 1.95  |
| 38                     | 4.10                    | 3.24  | 2.85  | 2.62  | 2.46  | 2.35  | 2.26  | 2.19  | 2.14  | 2.09  | 2.05  | 2.02  | 1.99  | 1.96  | 1.94  |
| 39                     | 4.09                    | 3.24  | 2.85  | 2.61  | 2.46  | 2.34  | 2.26  | 2.19  | 2.13  | 2.08  | 2.04  | 2.01  | 1.98  | 1.95  | 1.93  |
| 40                     | 4.08                    | 3.23  | 2.84  | 2.61  | 2.45  | 2.34  | 2.25  | 2.18  | 2.12  | 2.08  | 2.04  | 2.00  | 1.97  | 1.95  | 1.92  |
| 41                     | 4.08                    | 3.23  | 2.83  | 2.60  | 2.44  | 2.33  | 2.24  | 2.17  | 2.12  | 2.07  | 2.03  | 2.00  | 1.97  | 1.94  | 1.92  |
| 42                     | 4.07                    | 3.22  | 2.83  | 2.59  | 2.44  | 2.32  | 2.24  | 2.17  | 2.11  | 2.06  | 2.03  | 1.99  | 1.96  | 1.94  | 1.91  |
| 43                     | 4.07                    | 3.21  | 2.82  | 2.59  | 2.43  | 2.32  | 2.23  | 2.16  | 2.11  | 2.06  | 2.02  | 1.99  | 1.96  | 1.93  | 1.91  |
| 44                     | 4.06                    | 3.21  | 2.82  | 2.58  | 2.43  | 2.31  | 2.23  | 2.16  | 2.10  | 2.05  | 2.01  | 1.98  | 1.95  | 1.92  | 1.90  |
| 45                     | 4.06                    | 3.20  | 2.81  | 2.58  | 2.42  | 2.31  | 2.22  | 2.15  | 2.10  | 2.05  | 2.01  | 1.97  | 1.94  | 1.92  | 1.89  |



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 10 : Dokumentasi penyerahan kuesioner di KPU PROVISI RIAU



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

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

: B-2659/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/04/2025

: Biasa

30 April 2025

: Bimbingan Skripsi

Sehani, S.E., M.M.

Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Raihan  
NIM : 12070113385  
Jurusan : Manajemen  
Semester : X (sepuluh)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) PROVINSI RIAU**.  
Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam  
a. Dekan  
Wakil Dekan I.

Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si.  
NIP. 19790101 200710 1 003

Pembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau





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

كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Nomor : B- 2332/Un.04/F.VII/PP.00.9/04/2025  
Tgl : Biasa  
Tempat : -  
Hal : **Mohon Izin Riset**

16 April 2025

Yth. Ketua Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau  
Jl. Gajah Mada No.200, Simpang Empat,  
Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru,  
Riau 28127

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : RAIHAN  
NIM. : 12070113385  
Jurusan : Manajemen  
Semester : X (Sepuluh)

bermaksud melakukan **Riset** di tempat Bapak/Ibu dengan judul: "**Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau**". Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin **Riset** dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.



Dr. Manyarni, S.E., M.M.  
NIP. 19700826 199903 2 001

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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





KOMISI PEMILIHAN UMUM  
PROVINSI RIAU  
Jalan Gajah Mada No. 200 Pekanbaru

Telp : (0761) 858361

Email : prov\_riau@kpu.go.id

**SURAT KETERANGAN**  
**Nomor : 408/SDM.03.1-Kt/14/2025**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. RUDINAL B, M.Si  
No. Induk : 196806301988111001  
Jabatan : Pembina Utama Madya (IV/d)  
 : Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau

Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya, bahwa atas nama :

Nama : **RAIHAN**  
No. Induk : 12070113385  
Program Studi : Manajemen

Yang bersangkutan benar telah melakukan Penelitian di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau dengan Judul " Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Riau"

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sekretaris,



RUDINAL B

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

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

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BIOGRAFI PENULIS



**Raihan** lahir di Perbaungan pada tanggal 19 Januari 2002 beragama islam. Anak dari Bapak Muliadi dan Ibu Nuriani dan merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Pendidikan penulis dimulai pada 2007 di TK Tarbiathul Athfal sampai dengan 2008. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SDN OO9 Tandun dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 2 Tandun dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 2 Tandun dan lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen jenjang Strata (S1) melalui jalur SBMPTN dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Selama masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada tanggal 11 Januari 2023 di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada 6 Juli 2023 di Kabupaten di Desa Mekar Jaya, Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan.

Ditahun 2025 penulis melakukan penelitian di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau dengan judul skripsi “ **Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi**

**Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau”** di bawah bimbingan Ibu Sehani, S.E.,M.M. Pada tanggal 8 Juli 2025 penulis melaksanakan ujian munaqasah dan berdasarkan hasil ujian munaqasah penulis dinyatakan “LULUS” dengan gelar Sarjana Manajemen(SM).



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.