



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



# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN KAMPAR

## SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos) Pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

**INDAH NURJANNAH**  
NIM. 11970520566

PROGRAM S.1

JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU PEKANBARU

2025



# LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: Indah Nurjannah  
 : 11970520566  
 : Administrasi Negara  
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada  
 Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten  
 Kampar

DISETUJUI OLEH :  
 DOSEN PEMBIMBING

Dr. Rodi Wahyudi., S.Sos, M.Soc, Sc  
 NIP. 19830409 202321 1 016

Mengetahui

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

Administrasi Negara

Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M, Si  
 NIP. 19781025 200604 1 002

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: Indah Nurjannah

: 11970520566

: Administrasi Negara

: Ekonomi dan Ilmu Sosial

: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada  
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten  
Kampar

: Senin, 14 Juli 2025

Tim Penguji

Ketua Penguji

Astuti Meflinda, SE, MM

NIP. 19720513200701 2 018

Penguji I

Dr. Mashuri, MA

NIP. 19770721201411 1 002

Penguji II

Ikhwan Ratna, SE., M. Si

NIP. 19830827201101 2 014

Sekretaris

Ermanayah, SE, MM

NIP. 19850328 202321 1 011

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





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

## SURAT PERNYATAAN

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Saya yang bertandatangan di bawah ini:  
 Nama : Indah Nurgannah  
 NIM : 11970520566  
 Tempat/Tgl. Lahir : Sungai Tonang  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : Administrasi Negara  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai  
 Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda)  
 Kabupaten Kampar.

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.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, .....  
 Yang memhuat pernyataan



METERAI  
 TEMPEL  
 10000  
 GB945AMX346083511  
 Indah Nurgannah  
 NIM : 11970520566

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengemukakan 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 LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN KAMPAR

**INDAH NURJANNAH**

**NIM. 11970520566**

*Penelitian ini menyoroti pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan semangat kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Hasil survei menunjukkan adanya masalah disiplin, produktivitas, dan penataan ruang kerja yang kurang optimal, yang berdampak pada kinerja pegawai. Metode penelitian menggunakan regresi linear sederhana dengan jumlah responden sebanyak 51 pegawai yang diambil secara jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial). Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan semangat kerja secara nyata. Selain itu, kekuatan hubungan antara kedua variabel tergolong sedang, dengan kontribusi lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 34,1%. Hal ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kampar. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar perlu untuk memberikan kesempatan jenjang karier yang jelas, dan membangun budaya kerja yang kolaboratif guna meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.*

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Semangat 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.

**ABSTRACT**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK SPIRIT  
AT THE REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY (BAPPEDA)  
OF KAMPAR DISTRICT***

**INDAH NURJANNAH**

**NIM. 11970520566**

*This study highlights the importance of human resource management and a conducive work environment to improve employee morale at the Regional Development Planning Agency of Kampar Regency. The purpose of this study was to analyze the influence of the work environment on employee morale. The survey results showed problems with discipline, productivity, and less than optimal workspace arrangement, which had an impact on employee performance. The research method used simple linear regression with 51 respondents taken saturated. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation. Hypothesis testing was carried out using the t-test (partial). Based on the results of the study, the work environment variable has a positive and significant effect on employee morale. The regression coefficient shows that every increase in the quality of the work environment will significantly increase work morale. In addition, the strength of the relationship between the two variables is moderate, with the contribution of the work environment to work morale of 34.1%. This emphasizes the importance of a conducive work environment to improve employee motivation and performance at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Kampar Regency. Therefore, to improve the comfort of the work environment, the Regional Development Planning Agency of Kampar Regency needs to provide clear career path opportunities and build a collaborative work culture to improve employee morale and performance.*

**Keywords : Work Environment, Work Spirit**





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Segala pujian syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas rahmat dan karunia-Nya yang tiada terkira. Semoga kita bisa selalu istiqomah terhadap apa yang telah digariskan-Nya. Semoga kita selalu dalam ridha-Nya. Shalawat beriring salam setulus hati kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam, sang reformis agung peradaban dunia yang menjadi inspiring leader dan inspiring human bagi umat di seluruh belahan dunia. Semoga syafa'atnya kelak menaungi kita di hari perhitungan kelak.

Pembuatan skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S1) pada Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun skripsi yang penulis tulis berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Kampar"**.

Selanjutnya, kesempatan ini izinkan penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang selalu memberi motivasi, do'a dan dukungan serta masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maka perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda Darmansyah dan Ibunda Dariham tercintah yang telah merawat, membesarkan, membimbing dan selalu memberikan semangat dengan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

penuh pengorbanan baik secara moral maupun materil dan selalu mendoakan ananda untuk dapat mewujudkan cita-cita hingga menjadi seorang sarjana sungguh mulia pengorbanan kedua orang tua. Dengan penuh kesabaran, ketabahan, kasih sayang, doa serta dukungan untuk keberhasilan ananda hingga saat ini, untuk itu skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua ananda yang sangat ananda sayangi.

2. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.Si, Ak, CA.
3. Ibu Dr. Desrir Miftah, SE., M.M., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Bapak Dr. Khairunsyah Purba S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Mashuri M.A, selaku Pembimbing Akademik dan Sekretaris Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc, Sc selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan informasi serta arahan kepada penulis selama menyelesaikan proposal dan skripsi ini hingga selesai.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai di Program Studi Administrasi Negara Fakultas ekonomi dan ilmu sosial universitas Islam negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

selama penulis dalam masa perkuliahan serta inspirasi penulis menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan bernilai.

9. Seluruh karyawan Fakultas ekonomi dan ilmu sosial universitas Islam negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Terima kasih kepada Badan perencanaan pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Kampar yang telah memberikan bantuan dan kesempatan untuk izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
11. Semua pihak yang tidak bisa di sebutkan satu persatu yang telah berjasa dan membantu penulis dalam menyusun skripsi ini, terutama teman-teman satu kelas dan Keluarga Besar Administrasi Negara Angkatan 2019 yang telah memberikan semangat, dukungan dan doa selama menyelesaikan skripsi ini.

Bangkinang, Juli 2025  
Penulis

**INDAH NURJANNAH**  
**NIM. 11970520566**

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>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2 Konsep Lingkungan Kerja.....	11
2.2.1 Jenis Lingkungan Kerja.....	12
2.2.2 Faktor Lingkungan Kerja .....	15
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	18
2.3 Konsep Semangat Kerja .....	20
2.3.1 Pentingnya Semangat Kerja.....	21
2.3.2 Peningkatan Semangat Kerja.....	23
2.3.3 Indikator Semangat Kerja .....	23
2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai.....	25
2.5 Kerangka Berpikir .....	27
2.6 Penelitian Terdahulu.....	27
2.7 Konsep Operasional.....	31
2.8 Variabel Penelitian .....	33
2.9 Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	34

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

3.2 Jenis Dan Sumber Data .....	34
3.2.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2.2 Sumber Data Peneltian .....	34
3.3 Populasi Dan Sampel.....	35
3.3.1 Populasi.....	35
3.3.2 Sampel.....	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.5 Analisis Data .....	37
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	37
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.6 Metode Analisis Data .....	40
3.6.1 Uji t (parsial) .....	41
3.6.2 Koefisien Korelasi (R) .....	41
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM BAPPEDA KABUPATEN KAMPAR.....</b>	<b>42</b>
4.1 Sejarah Singkat Kabupaten Kampar.....	42
4.2 Visi dan Misi Bappeda Kabupaten Kampar .....	43
4.3 Tujuan dan Sasaran Bappeda Kabupaten Kampar .....	45
4.4 Unit Kerja Bappeda Kabupaten Kampar .....	47
4.5 Struktur Organisasi Bappeda Kabupaten Kampar.....	51
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
5.1 Hasil Penelitian.....	52
5.1.1 Identitas Responden .....	52
5.1.2 Variabel Lingkungan Kerja.....	53
5.1.3 Variabel Semangat Kerja .....	67
5.1.4 Hasil Validitas dan Reliabilitas.....	78
5.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	80
5.2 Pembahasan .....	83
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>91</b>
6.1 Kesimpulan.....	91
6.2 Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Absensi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar 2020– 2024 .....	4
Tabel 2.1	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	32
Tabel 3.1	Pedoman Tingkat Korelasi .....	41
Tabel 5.1	Identitas Responden .....	52
Tabel 5.2	Tanggapan Responden Terhadap Sub Indikator Gaji/Upah Yang Layak dan Adil .....	54
Tabel 5.3	Tanggapan Responden Terhadap Sub Indikator Kesempatan Untuk Maju/ Promosi.....	56
Tabel 5.4	Tanggapan Responden Terhadap Sub Indikator Keamanan Kerja .....	58
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Terhadap Sub Indikator Tempat Kerja Yang Baik .....	61
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Terhadap Sub Indikator Perlakuan Yang Wajar .....	63
Tabel 5.7	Tanggapan Responden terhadap Sub Indikator Keinginan Bekerja Dengan Baik .....	67
Tabel 5.8	Tanggapan Responden terhadap Sub Indikator Keinginan Bekerja Dengan Baik .....	70
Tabel 5.9	Tanggapan Responden terhadap Sub Indikator Berkerja Dengan Penuh Kedisiplinan .....	71
Tabel 5.10	Tanggapan Responden terhadap Sub Indikator Berkerja Untuk Mencapai Prestasi .....	74
Tabel 5.11	Hasil Uji Validitas .....	78
Tabel 5.12	Hasil Uji Reliabilitas .....	79
Tabel 5.13	Hasil analisa Regresi Linear Sederhana .....	81
Tabel 5.14	Hasil Uji t .....	82
Tabel 5.15	Koefisien Korelasi (r).....	82

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	27
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Bappeda Kabupaten Kampar .....	51
Gambar 5.1	Kurva Uji Normalitas.....	80



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah/sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sarana. Organisasi memiliki banyak komponen yang melandasi, diantaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialisasi pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggotanya sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing. Kompleksitas ini berlaku juga dalam organisasi pemerintahan. Jadi berdasarkan pendapat tersebut, organisasi pemerintahan harus dapat mengelola dengan baik sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut dan tanggap atau peka terhadap berbagai perubahan lingkungan yang ada disekitarnya baik itu teknologi, budaya, konstitusi dan perubahan-perubahan lainnya.

Undang-Undang RI nomor 5 tahun 2014 dan Peraturan Pemerintahan tahun 2015 tentang Aparatur sipil negara Pasal 55 menyatakan bahwa adapun manajemen pegawai negri sipil meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. jadi dari peraturan ini seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegwainya harus bisa memenuhi segala kebutuhan para pegawainya. Aparatur sipil negara suatu status yang mempunyai peran dalam mengsosialisasikan tujuan negara dan ASN juga adalah aparat yang bekerja dengan nilai budaya Indonesia yang terbuka.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Pegawai dalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi sangat diperlukan dalam menunjang kinerja seorang aparatur sipil negara dalam suatu organisasi salah satunya adalah seorang pegawai membutuhkan motivasi dalam bekerja baik dari lingkungan dimana mereka bekerja ataupun dari tingkat semangat kerja yang di miliki oleh sumber daya manusianya. Lingkugan kerja pegawai terkhususnya aparatur sipil negara dalam suatu instansi merupakan salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan baik.

Menurut Notoatmodjo dalam Atamimi (2021), Keberhasilan suatu organisasi atau institusi kerja ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu faktor sumber daya manusia (pegawai atau pegawai) dan sarana-prasarana atau fasilitasnya. Jika dibandingkan antara Sumber Daya Manusia dan sarana-prasarana, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan atau tercapainya tujuan suatu pemerintahan. Selengkap atau secanggih fasilitas yang tersedia pada suatu pemerintahan akan sia-sia jika sumber daya manusia yang ada kurang memadai baik itu dari kuantitas maupun kualitasnya, maka pemerintahan akan dipastikan tidak berhasil dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan faktor utama yang paling penting dalam proses tercapainya suatu tujuan pemerintahan, sehingga suatu pemerintahan harus lebih diperhatikan dan pemerintahan dapat mengelola SDM dengan baik dan maksimal dengan cara dilihat dari hasil kerja, keterampilan yang dimiliki pegawai, kompetensi, prestasi yang dicapai, motivasi kerja, disiplin kerja, semangat kerja hingga lingkungan kerjanya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kampar yang ditetapkan melalui Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Kampar Nomor 6 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten kampar, disusun berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang perangkat daerah. Adapun beberapa bidang yang terdapat di bappeda yaitu bidang Litbang Perencanaan dan Pengendalian, Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia, bidang Perekonomian dan SDA, bidang Infrastruktur dan Kewilayahan.

Dalam Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Kampar memiliki tugas yang berat dan harus dilaksanakan. Gunanya Badan Perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Kampar untuk menyusun dan melaksanakan perencanaan pembangunan daerah. Oleh karena itu untuk memperlancar pelaksanaan tugas, maka Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Kampar perlu melakukan penataan lingkungan kerja yang dimaksudkan untuk memberikan efek nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar memerlukan penataan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Semangat kerja adalah profesionalisme kerja pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Bagaimana ia bisa melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan yang diperintahkan ataupun sebaliknya. Semangat kerja dapat tercipta apabila pegawai merasa nyaman dan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat atas pekerjaannya. Semangat kerja merupakan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

sikap mental dari seseorang yang menunjukkan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan menggunakan jam kerja secara efisien.

Menurut Sutrisno (2013), semangat kerja merupakan upaya agar lebih baik dari kemarin. Hal tersebut terlihat pada pekerjaan yang telah dilakukannya, dibandingkan dengan hari sebelumnya, hasil yang dicapai sehari kemudian. Dan semangat kerja menurut Nitisemito (2015) adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar 2020– 2024**

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
2020	75	277	52	0,25
2021	73	277	51	0,25
2022	72	277	45	0,22
2023	79	277	50	0,22
2024	79	277	51	0,25

Sumber : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir, rekapitulasi absensi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Bangkinang mengalami fluktuasi yang relatif kecil. Pada tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 75 orang dengan hari kerja 277 hari, jumlah absensi 52 hari dan tingkat absensi sebesar 0,25%. Tahun 2021 jumlah pegawai 73 orang dengan absensi 51 hari dan tingkat absensi tetap 0,25%. Tahun 2022 jumlah pegawai 72 orang, absensi menurun menjadi 45 hari dengan tingkat absensi 0,22%. Tahun 2023 jumlah pegawai meningkat menjadi 79 orang, dengan absensi 50 hari dan

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

tingkat absensi tetap 0,22%. Sementara itu, pada tahun 2024 jumlah pegawai tetap 79 orang, dengan jumlah absensi 51 hari dan tingkat absensi kembali naik menjadi 0,25%. Secara umum, tingkat absensi pegawai Bappeda Kabupaten Kampar selama lima tahun terakhir cenderung stabil dan berada pada angka yang rendah, antara 0,22% hingga 0,25%, yang mencerminkan semangat kerja pegawai yang cukup terjaga.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar yang dapat memicu para pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dapat diberikan oleh pimpinan organisasi pada pegawai. Dengan demikian kompensasi yang diberikan oleh pimpinan tidak hanya berbentuk finansial namun juga bisa berbentuk non finansial yang salah satu diantaranya yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja senyaman mungkin. Untuk dapat menciptakan ruang kerja yang nyaman tentu harus diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang dapat menciptakan semangat kerja pegawai yang optimal, yaitu: sistem kerja, lingkungan fisik nyaman dan penataan ruangan yang baik sehingga pegawai merasa senang dalam melaksanakan tugasnya.

Keberadaan sarana dan prasarana peralatan kantor, jika ditata berdasarkan prinsip-prinsip penataan ruang kantor yang ergonomis akan dapat memberikan suatu kontribusi tersendiri dalam menciptakan semangat kerja pegawai yang ada, sehingga tujuan yang telah di tetapkan dapat mewujudkan secara optimal, tentunya dengan dukungan sarana dan prasarana yang ada. Jadi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

dalam menciptakan ruangan ergonomis di perlukan adanya perancangan sistem kerja, seperti manusia, mesin dan peralatan kerja serta lingkungan fisik yang ada sehingga dicapai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja yang tinggi, yang diukur dengan waktu, tenaga serta dampak psikologi atau sosiologi yang ditimbulkannya.

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja bertujuan agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta suasana yang tentram, nyaman dan damai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kampar Kabupaten Kampar tentang tidak mendukungnya lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat kerja pegawai untuk mencapai suatu tujuan organisasi sehingga memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik. Adapun beberapa masalah yang dapat dilihat dari para pegawai Kantor Bappeda Kampar Kabupaten Kampar yang mana masih kurangnya disiplin kerja pegawai ditandai dengan masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum jam kerja selesai, banyak pegawai

yang tidak memanfaatkan waktu kerja secara produktif yang ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang mengobrol disaat jam kerja berlangsung dan masih adanya pegawai yang berada diluar saat jam kerja berlangsung,

Sementara berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai mengungkapkan bahwa masih terdapatnya pegawai yang kurang memiliki kemampuan kerja pegawai dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak dapat mengoperasikan komputer karena usia mereka yang tidak dapat menerima perkembangan jaman, padahal seperti yang kita ketahui bahwa fasilitas kantor sekarang ini seperti komputer, printer, *scan* merupakan alat bantu kerja yang tidak bisa dianggap sepele. Mengingat semua pekerjaan tidak bisa dipisahkan dari alat-alat tersebut. Serta penataan ruang kerja yang belum efisien, penataan fasilitas kantor yang tidak tertata rapi, pengaturan pencahayaan yang belum tepat, ruangan yang sempit sehingga mengakibatkan pegawai sulit untuk bergerak dan mengganggu pekerjaan gerak kerja pegawai.

Dari latar belakang permasalahan tersebut maka dapat dilihat bahwa belum terciptanya lingkungan kerja yang baik, yang nantinya akan dapat mempengaruhi semangat kerja yang baik pula. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian yang melatar belakangi masalah diatas, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian yaitu, Bagaimana pengaruh



lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan yaitu, Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi peneliti yaitu, untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam teori-teori yang peneliti peroleh di jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
2. Manfaat bagi pemerintahan yaitu, untuk memberikan informasi mengenai pemecahan masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang sejalan untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
3. Manfaat untuk orang lain yaitu, untuk memberikan referensi bagi peneliti berikutnya.

### 1.5 Sistematika Penulisan Penelitian

Skripsi ini disusun atas 6 bab, dengan tujuan agar mempunyai suatu susunan yang sistematis, dapat memudahkan untuk mengetahui dan memahami hubungan antara bab yang satu dengan bab yang lain sebagai suatu rangkaian yang sistematis. Adapun sistematika penulisan secara keseluruhan terdiri dari 6 bab yang dimaksud 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.

## BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang ditulisnya karya ilmiah ini, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

## BAB II : LANDASAN TEORI

Membahas mengenai landasan teori yang mendasari tiap-tiap variabel, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep islam, dan pembentukan hipotesa (hipotesis penelitian).

## BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan mengenai jenis penelitian dan pendekatan yang digunakan, penentuan populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasionalisasi variabel, metode analisis

## BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

Berisikan mengenai gambaran umum lokasi penelitian, seperti sejarah objek penelitian, aktivitas objek penelitian, struktur organisasi objek penelitian dan lain sebagainya.

## BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan guna untuk menjawab pertanyaan dan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

## BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil pengolahan data penelitian.



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

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja dan semangat kerja merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang biasa disebut dengan personalia.

Menurut Hasibuan (2013), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan pemerintahan, pegawai dan masyarakat. Menurut Flippo (2013), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian diri pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan pemerintahan, individu, pegawai dan masyarakat.

Menurut Handoko (2011), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik itu tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2012), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan dan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap pemerintahan.

## 2.2 Konsep Lingkungan Kerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan, lingkungan kerja berperan penting karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai sehingga pemerintahan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja. Dan adapun lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat serta kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat serta kegairahan kerja.

Menurut Nitisemito dalam Firdaus pada penelitian Justiawal (2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekeliling para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankan. Sedangkan menurut Handoko dalam Firdaus pada penelitian Justiawal (2023) lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para pegawai dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Irsyandi 2004).

Menurut Alex Nitisemito (2006) yaitu segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, music, dan sebagainya. Dan menurut Moekijat (2004), Semangat kerja tergantung sebagian besar kepada kondisi fisik pekerjaan. Manajemen tidak hanya akan meneliti dan memperbaiki kekurangan yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

berhubungan dengan ini, tetapi juga akan berusaha memberikan lingkungan pekerjaan yang memuaskan.

Menurut Moekijat (2004) Semangat kerja tergantung sebagian besar kepada kondisi fisik pekerjaan. Manajemen tidak hanya akan meneliti dan memperbaiki kekurangan yang berhubungan dengan ini, tetapi juga akan berusaha memberikan lingkungan pekerjaan yang memuaskan. Jadi kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para tenaga kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajiban sehari-hari. Maka dapat dikatakan bahwa suatu pemerintahan tersebut harus mengetahui dan memperhatikan penerapan lingkungan kerja seperti dalam suatu kebersihan, keamanan, dan keselamatan. Agar semangat kerja pegawai tersebut semakin meningkan sehingga tujuan suatu pemerintahan dapat tercapai.

### 2.2.1 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja pegawai, dan yang dapat mempengaruhi pegawai tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayati (2009: 159), yang mengatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja itu terbagi atas dua yaitu lingkungan kerja segi fisik dan lingkungan kerja segi psikis (non fisik). Lingkungan kerja fisik ada yang langsung berhubungan dengan pegawai, namun ada juga yang berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, dan dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Pemerintahan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar pegawai yang bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasana kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

Menurut Ashar S. Munandar (2010) adalah suatu lingkungan kerja fisik, mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung pemerintahan, lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja. Adapun jenis-jenis lingkungan kerja menurut Anwar P. Mangkunegara (2005) yaitu :

1. Kondisi lingkungan kerja fisik meliputi :

- a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Suatu tata ruang kerja yang baik itu akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi pegawai untuk bertemu. Dan tata ruang kerja yang tidak baik akan membuat ketidak nyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja pegawai.

- b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Yaitu ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Jadi hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai yang secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas 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.

## 2. Kondisi lingkungan kerja psikis yaitu :

### a. Faktor lingkungan sosial

Suatu lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah latar belakang keluarga dalam status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lainnya.

### b. Faktor status sosial

Yang mana semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula kewenangan dan keluasaan dalam mengambil keputusan.

### c. Faktor hubungan kerja dalam pemerintahan

Hubungan kerja dalam suatu pemerintahan adalah hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai dan antar pegawai dengan atasannya.

### d. Faktor sistem informasi

Suatu hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik antara anggota pemerintahan. Dengan adanya komunikasi dilingkungan pemerintahan tersebut maka anggota pemerintahan akan berinteraksi dengan baik, saling memahami, dan saling mengerti satu sama lain yang dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

## 3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yaitu :

### a. Rasa bosan

Rasa bosan dalam bekerja dapat disebabkan karena perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan yang lelah.

### b. Keletihan dalam bekerja

Keletihan dalam bekerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatnya absensi, *turn over* dan kecelakaan.

### 2.2.2 Faktor Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja perusahaan yaitu:

#### 1. Pewarnaan

Suatu pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerjanya. Jadi untuk itu setiap pemerintahan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat.

#### 2. Kebersihan

Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerjanya, apabila lingkungan kerja bersih, maka akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absensi.

#### 3. Penerangan yang cukup

Penerangan disini tidak hanya sebatas penerangan listrik saja tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai membutuhkan penerangan yang cukup. Suatu penerangan yang baik itu dipengaruhi oleh kecerahan, penerangan, dan ratanya penyebaran dan warna. Jadi penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Dan penerangan yang buruk dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja. Dan menurut Sedarmayanti (2013) cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dalam bekerja. Dan cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

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

## 4. Pertukaran udara

Dalam pertukaran udara yang baik maka akan dapat mempengaruhi kesegaran fisik dari tenaga kerja, sedangkan pertukaran udara yang kurang baik maka akan mengganggu kesehatan dan dapat pula menimbulkan kelelahan yang cepat.

## 5. Keamanan

Dalam suatu perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang menggunakan alat-alat tenaga kerja tentu akan memberikan rasa tenang yang mendorong semangat dan kegairahan kerja pegawai. Dan keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri bagi setiap pegawai adalah hal yang sangat penting.

## 6. Kebisingan

Menurut Dessler (2004), Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi pegawai terhadap pekerjaan yang memerlukan pikiran. Dan kebisingan dapat menimbulkan kesalahan kerja. Hal ini akan merugikan pemerintahan maka perlu diperhatikan daerah tempat kerja (kantor) yang memerlukan peusutan pemikiran agar terhindar dari kebisingan.

Dengan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung suasana kerja yang baik pula yang mana menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta membangkitkan semangat kerja pegawai guna mencapai tingkat produktifitas yang diterapkan oleh pemerintahan. Jadi lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman akan dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Yang termasuk kedalam lingkungan kerjanya yaitu :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Yaitu bagi pemerintahan yang sudah cukup besar dan teratur, maka akan dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi pegawai seperti :

- a. Adanya kantin
- b. Fasilitas kesehatan

#### 2. Kondisi kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka pegawai akan merasa aman dan produktifitas dalam bekerja sehari-hari penerangan, suhu udara, suara bising dan ruang gerak.

#### 3. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan antar pegawai secara individu maupun antar bagian dalam suatu pemerintahan maka perlu dibina terus-menerus tanpa adanya semangat kerja yang baik, tidak mungkin semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktunya disertai kualitas yang baik.

Dalam lingkungan kerja yang menyediakan tempat kerja dan kondisi fisik yang aman serta menyenangkan akan meningkatkan produktifitas dan akan menurunkan tingkat absensi dan keluhan-keluhan lainnya. Selain itu juga, dapat membuat para pegawai merasa bahwa manajemen mepedulikan kesehatandan keamanan mereka. Dan suatu Lingkungan kerja mempunyai pengaruh sangat besar terhadap pegawai dalam melaksanakan operasi pemerintahan. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang pegawai menjadi senang dengan tempat kerjanya maka akan menimbulkan perasaan puas dihati para pekerja.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

### 2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut George dalam Hasibuan (2017) bahwa seseorang yang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan lingkungan ia bekerja yaitu:

1. Gaji/ upah yang layak dan adil

Menurut Hasibuan (2017) merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada pegawai yang produktivitas kerjanya baik sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada pemerintahan yang adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

- a. Layak dan adil
- b. Motivasi
- c. Produktivitas kerja
- d. Konsisten

2. Kesempatan untuk maju/ promosi

Menurut Hasibuan (2017) yaitu bahwa dengan adanya kesempatan untuk di majukan/ promosi akan memberikan peran penting bagi setiap pegawai. Jadi dengan promosi berarti ada jabatan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dan memberikan status sosial seperti wewenang (*Authority*), tanggung jawab. Serta penghasilan (*Outcomes*) yang semakin besar bagi pegawai.

- a. Wewenang
- b. Tanggung jawab
- c. Penghasilan
- d. Perubahan status sosial

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Menurut Sedarmayanti (2001) merupakan guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan demi kesatuan dan kepuasan pegawai.

- a. Jaminan kerja
- b. Kepuasan kerja
- c. Keamanan pegawai
- d. Pelatihan

## 4. Tempat kerja yang baik

Nitisemito dalam Firdaus (2001) lingkungan kerja atau tempat kerja yang baik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas di embankan.

- a. Kondisi tempat kerja
- b. Nyaman
- c. Fasilitas-fasilitas pegawai
- d. Aman

## 5. Perlakuan yang wajar

Menurut Wursanto (2003) bahwa adanya perlakuan yang baik, manusiawi, adil dan tidak disamakan dengan robot atau mesin.

- a. Perlakuan yang baik
- b. Adil
- c. Profesional
- d. Hubungan yang baik atasan dan bawahan.



## 2.3 Konsep Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pentingnya semangat kerja telah diakui oleh banyak pemimpin.

Menurut Setiasih (2015) mengatakan bahwa agar dapat bekerja dengan penuh semangat, seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, dan setrampil apapun kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semangat kerja kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. (Sudarwan 2004).

Dan menurut Hasibuan (2008), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Hartini (2001) mengatakan bahwa untuk mendapatkan pegawai yang lebih bersemangat dan tidak mudah jenuh maka organisasi harus memperhatikan keinginan pegawai yaitu keinginan untuk mengembangkan diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan/ promosi bagi yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari pegawai maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga tidak jenuh dan lebih bersemangat.

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

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

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

Semangat dalam kerja itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja itu adalah kekuatan yang muncul dari diri seseorang atau kelompok untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan hasil yang lebih baik.

### 2.3.1 Pentingnya Semangat Kerja

Menurut Tohardi (2004) adapun beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi pemerintahan atau organisasi, yaitu:

1. Adanya semangat kerja yang tinggi dari buruh atau pegawai maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau di tugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi atau pemerintahan akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya akan kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja pegawai karena malas.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau pegawai akan merasa betah (senang) atau bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan 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.

atau pekerja tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekankan angka perpindahan tenaga kerja.

5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi memiliki kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada dipemerintahan tersebut. Untuk itu pula pekerjaan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Maka dengan begitu semangat kerja pegawai sangat berperan penting dalam sebuah pemerintahan, jadi seorang pemimpin pemerintahan harus selalu memperhatikan semangat kerja pegawai supaya dalam melaksanakan pekerjaan tetap mempunyai semangat kerja yang tinggi dan menghasilkan produktifitas yang tinggi.

Adapun menurut Robbins (2005), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Ganjaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung
5. Kesuksesan kepribadian dengan pekerjaan

Sementara menurut Nawawi (2005), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah/ gaji, status sosial berdasarkan jabatan, tujuan yang mulia dan pengabdian, Suasana lingkungan kerja serta hubungan manusiawi.

### 2.3.2 Peningkatan Semangat Kerja

Semangat kerja sangat penting bagi suatu organisasi karena semangat kerja merupakan suatu penggerak dalam organisasi. Melihat semangat kerja yang rendah ini dapat dilihat dari ketidakpuasan pegawai, kinerja yang buruk, dan menyebabkan tinggi keluar masuknya pegawai. Dengan demikian, dampak semangat kerja yang rendah tidak untuk dianggap biasa saja dan dibiarkan berlarut-larut.

Berbagai cara yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan, memelihara dan meningkatkan semangat kerja pegawai baik secara material maupun non material yaitu menurut Hasibuan (2008) :

1. Gaji/ upah yang cukup
2. Memenuhi kebutuhan rohani
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana yang santai
4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
5. Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat
6. Berikan kesempatan pada mereka untuk maju
7. Usahakan pegawai mempunyai loyalitas
8. Pemberian insentif yang terarah
9. Fasilitas yang menyenangkan.

### 2.3.3 Indikator Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2008) menyatakan bahwa indikator semangat kerja sebagai berikut :

1. Keinginan bekerja dengan baik

Menurut Kaswan (2014) adalah adanya hal-hal yang mendorong pegawai untuk tetap bekerja seperti halnya pekerjaan yang menantang, yang mencakup



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

perasaan yang berprestasi, bertanggung jawab, kemudian dapat menikmati pekerjaan itu sendiri.

- a. Empati
- b. Motivasi
- c. Tanggung jawab
- d. Berprestasi
- e. Menyukai pekerjaan sendiri

2. Kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan

Menurut Hasibuan (2005) bahwa kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan/ komitmen dalam bekerja adalah kesanggupan suatu pegawai atau anggota organisasi untuk tetap memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum.

- a. Professional
- b. Disiplin
- c. Rajin
- d. Pengawasan
- e. Penilaian kerja

3. Bekerja dengan penuh kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2017) bahwa kedisiplinan itu adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya alam manusia yang terpenting karena makin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi pemerintahan mencapai hasil yang optimal.

#### 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.

- a. Mematuhi aturan
- b. Absensi
- c. Disiplin Waktu
- d. Ketegasan
- e. Sikap/prilaku

#### 4. Bekerja untuk mencapai prestasi maksimal

Menurut Mc. Clelland's (2017) yang terkait kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

- a. Totalitas kerja
- b. Bekerja keras
- c. Kreatifitas
- d. Prestasi kerja
- e. Siap ambil resiko

#### 2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Dengan adanya lingkungan kerja di dalam suatu instansi sangatlah dibutuhkan karena memberikan pengaruh besar terhadap pegawainya dan menjadi faktor utama dalam meningkatkan semangat kerja pegawai itu sendiri dalam bekerja. Dan dalam suatu instansi yang menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai baik atau buruknya kinerja pegawai dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai bisa menjadi faktor



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

pendukung berjalan baik atau tidaknya aktifitas para pegawai di dalam kantor tersebut.

Menurut Panggabean (2005), Kualitas pekerjaan pegawai yang baik atau memberikan pelayanan yang memuaskan, pegawai produktif yang sendirinya, melainkan ada yang mendorong, yaitu sikap kerja (seperti kepuasan kerja dan semangat kerja). Selanjutnya sikap itu tergantung pada apa yang mereka peroleh di tempat kerja, jika mereka merasakan adanya keadilan di tempat kerja, maka mereka akan mempunyai sikap yang positif akan perlakuan itu, sebaliknya jika mereka merasakan bahwa perlakuan yang mereka terima itu tidak adil maka mereka akan mempunyai sikap yang negatif (mereka merasa tidak puas dan tidak bersemangat).

Menurut Tohardi (2004), jika lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu dapat menurunkan semangat kerja, gairah kerja, dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktifitas kerja. Sedangkan menurut hasibuan (2007), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai harusnya ada lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya agar bisa menciptakan kerja sama yang baik antara pegawai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai lebih baik lagi



## 2.5 Kerangka Berpikir

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap pemerintahan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawainya. Di dalam pemerintahan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Oleh karena itu, supaya kinerja pegawai itu bisa meningkat, maka pemerintahan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja di pemerintahan sangat mempengaruhi kinerja pegawainya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sebab segala sesuatu perubahan lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman bagi para pegawai untuk bekerja dengan optimal. Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:

**Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran**



Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Semangat Kerja (Y)

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Terdapat banyak penelitian terdahulu yang berkaitan dengan semangat kerja pegawai, jadi penulis akan menjelaskan beberapa hasil penelusuran jurnal tentang semangat kerja pegawai. Pada tahun 2017 Gede Made Kusuma Jaya



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan yang menunjukkan bahwa hasil penelitiannya terdapat lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Dan motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Serta kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di dinas kesehatan kabupaten tabanan.

Pada tahun 2017 Meisa Najalina Kiki Dewi Arianti melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu, Jawa Timur yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa terdapat lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Bima, Jawa.

Pada tahun 2019 Nova Syafrina dan Vina Lestari tentang Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru pada SMK Negeri 1 Ukui. hasil penelitian mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja Guru pada SMK Negeri 1 Ukui. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai itu sendiri.

Pada tahun 2020 A.Jufri tentang Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas kesehatan. Yang mana hasil penelitian yang ditemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai. Tahun 2020 H. Agus Maulana, Joko Karsono melakukan penelitian tentang Pengaruh

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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

lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja pada dinas perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja.

Pada tahun 2022 Fifin Fitriana telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap semangat kerja pegawai pada Kesekretariat Kota Bima. Yang mana hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor kesekretariat kota bima. Pada tahun 2022 Yenni Sofian Tambunan melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Sibolga. Hasil penelitiannya terdapat lingkungan kerja dengan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Di tahun 2022 Yonathan Palinggi tentang Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada komisi Pemilihan umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja baik secara persial maupun simultan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Kutai Barat.

Selain itu, Yayuk Andriyani (2020) melakukan penelitian pada PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Pada tahun 2020, A. Jufri meneliti pada Dinas Kesehatan dan menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

semangat kerja pegawai. Penelitian oleh Heni Liana (2021) pada BAPPEDA Kota Bogor juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai korelasi sebesar 0,454 dan kontribusi sebesar 20,6%. Raja Saul Marto Hendry (2021) di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian oleh Siti Nur Azisyah dkk. (2021) di Kantor Administrator Pelabuhan Makassar menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan, dengan 64,5% responden merasa sangat puas terhadap lingkungan kerja mereka. Hadi Sunyata dan Vallina S. Indira (2023) pada PT Emjie Busana Cemerlang Bandung juga menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dengan budaya kerja kolektif yang kuat turut memperkuat hasil tersebut.

Penelitian oleh Muhammad Ababil Ilyas (2022) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Di tahun yang sama, Fifin Fitriana melakukan penelitian pada Kesekretariat Kota Bima dan menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Puji Lastari dkk. (2022) di Dinas Pendidikan Kota Padang menegaskan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berdampak signifikan pada semangat kerja pegawai. Penelitian oleh Tesalonika Helena Surentu dkk. (2024) di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

semangat kerja. Dahlia dan Ni Putu Widhia Rahayu (2023) pada Kantor Kecamatan Kemiling menemukan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi semangat kerja pegawai dengan hasil pengujian yang signifikan.

Jadi dari beberapa penelitian terdahulu tersebut diantaranya memaparkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja belum dilakukan secara optimal. Maka dari itu penulis tertarik dan ingin melakukan penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya belum ada yang melakukan penelitian pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kampar, penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024. Namun persamaan dari penelitian terdahulu hanya saja pada metode penelitian yang akan digunakan.

### 2.7 Konsep Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Hidayat (2007), Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap sesuatu objek atau fenomena.

1. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekeliling para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito dalam Firdaus 2001:8).
2. Semangat Kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan 2008:152).



**Tabel 2.1 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Sub Indikator	Indikator
1	Lingkungan Kerja (X)	1. Gaji/Upah yang layak dan adil	1. Layak dan adil 2. Motivasi 3. Produktivitas 4. Konsisten
		2. Kesempatan untuk maju/ promosi	1. Wewenang 2. Tanggung jawab 3. Penghasilan 4. perubahan status sosial
		3. Keamanan kerja	1. jaminan kerja 2. kepuasan kerja 3. keamanan pegawai 4. pelatihan
		4. Tempat kerja yang baik	1. kondisi tempat kerja 2. nyaman 3. Fasilitas pegawai 4. Aman
		5. Perlakukan yang wajar	1. Perlakuan baik 2. Adil 3. Tanggung jawab 4. Hubungan baik
2	Semangat kerja (Y)	1. Keinginan bekerja dengan baik	1. Empati 2. Motivasi 3. Tanggung Jawab 4. Prestasi 5. Menyukai pekerjaan
		2. Kesungguhan dalam pekerjaan sendiri	1. Profesional 2. Disiplin 3. Rajin 4. Pengawasan 5. Penilaian kerja
		3. Bekerja dengan penuh kedisiplinan	1. Mematuhi aturan 2. Absensi 3. Ketegasan waktu 4. Sikap/ Prilaku
		4. Bekerja untuk mencapai prestasi	1. Totalitas 2. Bekerja Keras 3. Kreatifitas 4. Prestasi 5. Siap Ambli Resiko

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.8 Variabel Penelitian

Pada penulisan ini penulis akan membahas masalah yang sering dihadapi oleh pemerintahan dengan melihat beberapa aspek yang termasuk dalam variabel penelitian. Adapun variabel-variabel tersebut adalah:

X : Lingkungan Kerja.

Y : Semangat Kerja Pegawai.

## 2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pemikiran, dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah atau pernyataan penelitian yang masih lemah dan perlu pembuktian setelah data selesai dikumpulkan, maka setelah melalui proses pembuktian hipotesis itu bisa diterima atau ditolak sesuai dengan hasil pengujiannya. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu: *Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar.*

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

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Adapun tempat penelitian yang dilakukan yaitu di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar yang berlokasi di Jl. Lingkar (STA.7 + 800), Kecamatan Bangkinang Kota, Kabupaten Kampar. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2025.

#### 3.2 Jenis Dan Sumber Data

##### 3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Guna untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018) adalah metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Tipe penelitian ini termasuk tipe penelitian survei dimana data-data yang didapatkan langsung dari kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar. Dengan melakukan pembagian kuisioner dalam proses pengumpulan data.

##### 3.2.2 Sumber Data Penelitian

###### 3.2.1.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Benny, 2022). Data primer dalam penelitian ini diperoleh

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

secara langsung melalui penyebaran kuiseoner tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar.

#### 3.2.1.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat dokumen atau lewat orang lain (Benny, 2022). Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari laporan, buku, artikel, jurnal, dokumen dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Benny (2022), populasi adalah kumpulan seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain karena karakteristiknya. Dalam penelitian ini populasinya adalah 79 orang yang diantaranya terdiri dari PNS berjumlah 51 orang, yang berstatus PPPK tidak ada sedangkan Tenaga Harian Lepas sebanyak 28 orang di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar.

#### 3.3.2 Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Non Probability Sampling* dengan teknik *Sampling Jenuh/Sensus*. Menurut Bungin (2020) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah



Kabupaten Kampar sebanyak 51 pegawai. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu peneliti mengambil 51 sampel.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat mengumpulkan data-data diatas, penulis menggunakan metode pengumpulan data. Sebelum melakukan pengumpulan data, diperlukan alat ukur pengumpulan data agar dapat memperkuat hasil penelitian. Alat ukur pengumpulan data yang peneliti gunakan yaitu :

#### 1. Observasi

Yaitu merupakan metode penelitian yang mana peneliti mengamati secara langsung fenomena dilingkungan kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan semangat kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden guna memperoleh informasi yang mendalam dan relevan terhadap fokus penelitian. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menggali data secara lebih fleksibel dan mendetail, baik mengenai fakta, pandangan, persepsi, maupun pengalaman pribadi narasumber.

#### 3. Angket

Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

responden dengan harapan mendapatkan respon atas dasar pertanyaan tersebut. Nilai variabel yang diukur menggunakan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif. Adapun kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bentuk *checklist*, dimana responden Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait lingkungan kerja dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait semangat kerja pegawai. Dan menggunakan skala likert maka jawaban pada setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata – kata. Adapun pengukuran skor skala likert yaitu :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
- c. Jawaban Ragu-Ragu (RR) : diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS): diberi skor 1

**4. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah teknik mengambil data sekunder yang memuat data yang ingin didapatkan yang berasal dari dokumen tertulis, jurnal, agenda dan sebagainya.

**3.5 Analisis Data****3.5.1 Uji Kualitas Data****3.5.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas dimanfaatkan untuk mengukur sah/ valid atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas data merupakan bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses

yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan.

Menurut Creswell (2016) dalam menguji suatu data hasil penelitian maka diperlukan suatu tahapan yaitu uji validitas data yang merupakan relevan atau tidaknya pengukuran. Tiga hal penting ketika akan membuat uji validitas data, yaitu: kriteria pengukuran harus relevan, isi pengukuran harus relevan, dan cara pengukuran harus relevan.

Dan Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Kemudian tujuan dari validitas data ini adalah untuk melihat seberapa jauh butir-batir (variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hasil (*correlated*/total indikator)  $> r$  table, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid.

### 3.5.1.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan). Oleh karena itu, menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen perlu dilakukan. Menurut Creswell (2016) uji reliabilitas data

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

mengidentifikasi bahwa proses yang dimanfaatkan peneliti tidak berubah-ubah jika diterapkan oleh para pengamat lainnya dan mengenai pekerjaan yang berbeda. Reabilitas sangat berbeda dengan validitas.

Penguji reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian, semakin tinggi reabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah, maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang di gunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reabilitas adalah dengan melihat nilai cronbach alpha untuk masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ .

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.2.1 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data. Prinsip dasar dari uji normalitas adalah membandingkan data yang dimiliki dan data berdistribusi normal dengan nilai mean dan standar deviasi yang sama dengan data yang dimiliki (Sarjono dan Julianita, 2011). Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan bantuan SPSS 25 yang dilakukan dengan metode One Sampel Kolmogrov-Smirnov. Untuk pengambilan keputusan apakah data normal atau tidak, maka cukup melihat pada nilai signifikan (Asymp sig. 2-tailed).

1. Jika sig.  $< 0,05$  maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika sig.  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal



### 3.5.2.2 Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji pengujian untuk melihat keadaan apakah variabel dependen dengan variabel independent bersifat linier (garis lurus) dalam range variabel independent tertentu. Dalam penelitian ini, uji linearitas diterapkan menggunakan nilai sig dari *Deviation from Linearity*. Pengambilan keputusan uji linieritas sebagai berikut:

1. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.*  $> 0,05$ , maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.*  $< 0,05$ , maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

### 3.6 Metode Analisis Data

Dalam melakukan analisa data terhadap data penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai maka dilakukan pengujian dengan menggunakan metode regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS 25 (*Statistical Product and Service Solution*).

Model regresi linear sederhana adalah sebuah pendekatan statistik yang dimanfaatkan untuk menentukan seberapa besar dan arah pengaruh dari variabel bebas, seperti motivasi dan lingkungan kerja, terhadap variabel terikat. Hubungan di antara kedua variabel ini diungkapkan melalui suatu persamaan yang diformulasikan sebagai berikut, sesuai dengan penjelasan yang disajikan oleh (Suharyadi dan Purwanto, 2009). Regresi bergandanya yaitu bentuk pengujian yang dilakukan lebih dari 2 variabel untuk mengetahui pengaruh atau tidaknya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun persamaan dari regresi sederhana 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$Y = a + bX$$

Dimana :

X = Lingkungan kerja

A = konstanta

b = koefisien regresi

Y = Semangat kerja

### 3.6.1 Uji t (parsial)

Digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Dengan ketentuan:

1. Jika nilai ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Jika nilai ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### 3.6.2 Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penulis menggunakan analisis korelasi sederhana / *single correlation* untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2017). Cara mengetahui keadaan korelasi digunakan sebagai berikut :

**Tabel 3.1. Pedoman Tingkat Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Lemah
0,200 - 0,399	Lemah
0,400 - 0,599	Cukup Kuat
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2017



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

#### 4.1 Sejarah Singkat Kabupaten Kampar

Berdasarkan surat keputusan Gubernur Militer Sumatera Tengah Nomor : 10/GM/STE/49 tanggal 9 November 1949, Kabupaten Kampar merupakan salah satu Daerah Tingkat II di Propinsi Riau terdiri dari Kawedanaan Palalawan, Pasir Pangarayan, Bangkinang dan Pekanbaru Luar Kota dengan ibu kota Pekanbaru. Kemudian berdasarkan Undang-undang No. 12 tahun 1956 ibu kota Kabupaten Kampar dipindahkan ke Bangkinang dan baru terlaksana tanggal 6 Juni 1967.

Bangkinang terletak di tengah-tengah daerah Kabupaten Kampar, yang dapat dengan mudah untuk melaksanakan pembinaan ke seluruh wilayah kecamatan dan sebaliknya. Kabupaten Kampar dengan luas lebih kurang 27.908,32 km<sup>2</sup> merupakan daerah yang terletak antara 1°00'40" Lintang Utara sampai 0°27'00" Lintang Selatan dan 100°28'30" – 101°14'30" Bujur Timur. Adapun batas-batas daerah Kabupaten Kampar adalah sebagai berikut :

Utara	Kota Pekanbaru dan Kabupaten Siak
Selatan	Kuantan Singingi
Barat	Rokan Hulu dan Sumatera Barat
Timur	Pelalawan dan Kabupaten Siak

Kabupaten Kampar dilalui oleh dua buah sungai besar dan beberapa sungai kecil, di antaranya Sungai Kampar yang panjangnya ± 413,5 km dengan kedalaman rata-rata 7,7 m dan lebar rata-rata 143 meter. Seluruh bagian sungai ini termasuk dalam Kabupaten Kampar yang meliputi Kecamatan XIII Koto Kampar,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Bangkinang, Bangkinang Barat, Kampar, Siak Hulu, dan Kampar Kiri. Kemudian Sungai Siak bagian hulu yakni panjangnya  $\pm 90$  km dengan kedalaman rata-rata 8-12 m yang melintasi kecamatan Tapung. Sungai-sungai besar yang terdapat di Kabupaten Kampar ini sebagian masih berfungsi baik sebagai sarana perhubungan, sumber air bersih, budi daya ikan, maupun sebagai sumber energi listrik (PLTA Koto Panjang).

Kabupaten Kampar pada umumnya beriklim tropis, suhu minimum terjadi pada bulan November dan Desember yaitu sebesar 21 °C. Suhu maksimum terjadi pada Juli dengan temperatur 35 °C. Jumlah hari hujan pada tahun 2009, yang terbanyak adalah di sekitar Bangkinang Seberang dan Kampar Kiri.

## 4.2 Visi dan Misi Bappeda Kabupaten Kampar

### 1. Visi Bappeda Kabupaten Kampar

Visi adalah cara pandang jauh ke depan, kemana Instansi Pemerintah harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif, inovatif, dan produktif. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh Instansi Pemerintah. Visi Bappeda Kabupaten Kampar adalah: **"Menjadi Institusi yang Akomodatif, Lokomotif dan Andal (ALoA) Bidang Perencanaan dan Pengendalian Pembangunan Daerah Tahun 2027"**.

Adapun penjelasan makna dari pernyataan Visi dimaksud adalah :

- a. Akomodatif yaitu menggambarkan sifat yang aspiratif dan menyesuaikan diri serta menjaga keharmonisan dalam hubungan koordinasi dengan lembaga atau pihak tertentu.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

- b. Lokomotif yaitu penggerak atau penarik “Gerbong” dalam pelaksanaan pembangunan daerah Kabupaten Kampar.
- c. Andal yaitu memiliki kemampuan yang dapat dipercaya dalam merumuskan dan menghasilkan dokumen-dokumen perencanaan, serta memiliki kemampuan dan kepekaan di dalam melakukan pengendalian pelaksanaan pembangunan secara kontinyu. Keandalannya itu mencakup pendekatan secara :
  - 1) Holistik : yaitu pendekatan yang bersifat menyeluruh, multi aspek, serta interaksi dari berbagai aspek tersebut.
  - 2) Efektif : Ukuran yang menunjukkan seberapa jauh program/kegiatan mencapai hasil dan manfaat yang diharapkan.
  - 3) Efisien : Derajat hubungan antara barang/jasa yang dihasilkan melalui suatu program/kegiatan dan sumberdaya yang diperlukan untuk menghasilkan barang/jasa tersebut yang diukur dengan biaya per unit keluaran (output).
  - 4) Berkelanjutan : Yaitu tahapan perencanaan dan pembangunan dilaksanakan secara berkelanjutan sehingga secara keseluruhan membentuk satu siklus yang utuh.
  - 5) Transparan dan taat aturan: Membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak pribadi, golongan, dan rahasia negara. Patuh dan taat dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Misi merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan Instansi Pemerintah dan sasaran yang ingin dicapai. Pernyataan misi membawa organisasi kepada suatu fokus. Misi menjelaskan mengapa organisasi itu ada, apa yang dilakukannya dan bagaimana melakukannya. Misi Bappeda Kabupaten Kampar :

- a. Meningkatkan kualitas perencanaan yang aspiratif dan standar sesuai dengan bidang, potensi, waktu dan sasaran pembangunan daerah.
- b. Menggerakkan dan Mensinergikan proses perencanaan pembangunan antara fungsi pemerintahan, antar dan lintas SKPD serta Kecamatan.
- c. Meningkatkan kapasitas pelaksanaan fungsi pengendalian, pemantauan, pelaksanaan rencana program dan kegiatan pembangunan daerah.
- d. Meningkatkan kualitas dan fungsi evaluasi program dan kegiatan rencana pembangunan daerah yang didukung dengan data dan informasi.
- e. Meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia Perencana Pembangunan yang ber IMTAQ dan menguasai IPTEK serta Perundang–Undangan.
- f. Meningkatkan Kapasitas kelembagaan dan ketatalaksanaan secara efisien dan efektif.

**4.3 Tujuan dan Sasaran Bappeda Kabupaten Kampar****1. Tujuan Bappeda Kabupaten Kampar**

Visi dan misi yang telah ditetapkan dapat dicapai jika dirumuskan terlebih dahulu ke dalam bentuk yang lebih nyata dan terarah, berupa tujuan dan sasaran. Tujuan dan sasaran pada hakekatnya merupakan penegasan kembali visi dan misi organisasi secara lebih detail, lebih terinci, lebih tergambar dengan jelas,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

dan sekaligus berguna sebagai acuan dalam menentukan kegiatan yang akan dilaksanakan serta hasil akhir yang akan dicapai. Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Kampar menetapkan 6 (enam) tujuan yang akan dicapai dalam 5 tahun ke depan sesuai dengan kondisi yang diharapkan yaitu :

- a. Terwujudnya rencana pembangunan yang standar sesuai dengan bidang, potensi, tepat waktu dan sasaran yang mengakomodir kebutuhan masyarakat dan stakeholders.
  - b. Agar diperoleh hasil perencanaan pembangunan aspiratif efisien dan efektif.
  - c. Mewujudkan pelaksanaan pembangunan yang efektif, efisien dan fungsional sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.
  - d. Diketuainya tingkat pencapaian dan keberhasilan pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah.
  - e. Terwujudnya SDM perencana yang berkompetensi dan menguasai perundang – undangan.
  - f. Meningkatnya kapasitas kelembagaan dan tatalaksana kerja yang efisien dan efektif
2. Sasaran Bappeda Kabupaten Kampar Dengan mengaju kepada ukuran atau indikator dari keberhasilan pelaksanaan Renstra 2022 – 2026, maka indikator kinerja yang menjadi sasaran strategis tujuan Bappeda adalah sebagai berikut :
- a. Sasaran Strategis pertama adalah Tersedianya berbagai dokumen perencanaan pembangunan daerah baik jangka panjang, menengah dan tahunan sesuai dengan mekanisme dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
  - b. Sasaran Strategis kedua adalah Terkendalinya pelaksanaan dan mutu pembangunan daerah sesuai rencana;

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- c. Sasaran Strategis Ketiga adalah Melaksanakan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah;
- d. Sasaran Strategis Keempat adalah Adanya data dan informasi pembangunan daerah;
- e. Sasaran Strategis Kelima adalah Meningkatnya kemampuan teknis perencanaan pembangunan daerah;
- f. Sasaran Strategis Keenam adalah Meningkatnya kualitas pelayanan dalam melaksanakan tupoksi.

**4.4 Unit Kerja Bappeda Kabupaten Kampar****1. Sekretariat Bappeda**

- a. Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Badan dalam menyelenggarakan kegiatan umum dan kepegawaian, perencanaan dan data serta kegiatan keuangan di lingkungan Badan.
- b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas di bidang umum dan kepegawaian.
- c. Sub Bagian Perencanaan dan Data mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris dalam hal melaksanakan Tugas menyusun Rencana dan Data
- d. Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pekerjaan dan kegiatan administrasi keuangan dinas.

**2. Bidang Kesejahteraan Sosial**

- a. Bidang Kesejahteraan Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melakukan koordinasi evaluasi dan pengendalian perencanaan program pembangunan agama, seni budaya, kesehatan,



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

keluarga berencana, kependudukan, politik, informasi komunikasi dan kesatuan bangsa.

- b. Sub Bidang Agama, Seni Budaya, Politik, Informasi, Komunikasi dan Kesatuan Bangsa mempunyai tugas pokok mempersiapkan bahan penyusunan rencana program pembangunan agama, seni budaya, politik, informasi, komunikasi dan kesatuan bangsa.
- c. Sub Bidang Kesehatan dan Keluarga Berencana mempunyai tugas pokok mempersiapkan bahan penyusunan rencana program pembangunan kesehatan, keluarga berencana dan kependudukan.

### 3. Bidang Kimpraswil

- a. Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melakukan koordinasi evaluasi dan pengendalian perencanaan program pembangunan pengairan, perumahan, pemukiman, tata ruang dan perhubungan.
- b. Sub Bidang Pengairan, Perumahan, Permukiman dan Tata Ruang mempunyai tugas pokok menyusun rencana program pembangunan pengairan, perumahan, pemukiman, dan tata ruang.
- c. Sub Bidang Perhubungan mempunyai tugas pokok menyusun rencana program pembangunan perhubungan.

### 4. Bidang Penelitian

- a. Bidang Penelitian, Iptek dan Kerjasama Pembangunan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan koordinasi, evaluasi dan pengendalian ketentuan kerjasama pihak ketiga, perguruan tinggi, antar daerah, koordinasi perencanaan pembangunan dan perencanaan anggaran.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- b. Sub Bidang Penelitian, Iptek dan Kerjasama Pihak Ketiga mempunyai tugas pokok mempersiapkan bahan penyusunan rencana program kegiatan Penelitian, Iptek dan Kerjasama pihak ketiga, untuk mendukung pelaksanaan pembangunan.
- c. Sub Bidang Perencanaan Anggaran dan Kerjasama Pembangunan mempunyai tugas pokok mempersiapkan bahan penyusunan rencana program kegiatan koordinasi perencanaan dan penganggaran pembangunan daerah.
5. Bidang Statistik dan Pelaporan
  - a. Bidang Statistik dan Pelaporan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melakukan koordinasi kegiatan pengumpulan data statistik, evaluasi pelaksanaan pembangunan dan penyusunan laporan-laporan kegiatan pembangunan daerah.
  - b. Sub Bidang Pendataan dan Pelaporan mempunyai tugas pokok melakukan pendataan, menganalisis data dan penyusunan laporan kegiatan pembangunan daerah.
  - c. Sub Bidang Monitoring dan Evaluasi mempunyai tugas pokok melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program-program pembangunan daerah.
6. Bidang Sumber Daya Alam
  - a. Bidang Sumber Daya Alam dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melakukan koordinasi evaluasi dan pengendalian kegiatan perencanaan pembangunan pertambangan, energi, pariwisata, lingkungan hidup, kehutanan, ketanahan, pertanian dan perikanan.

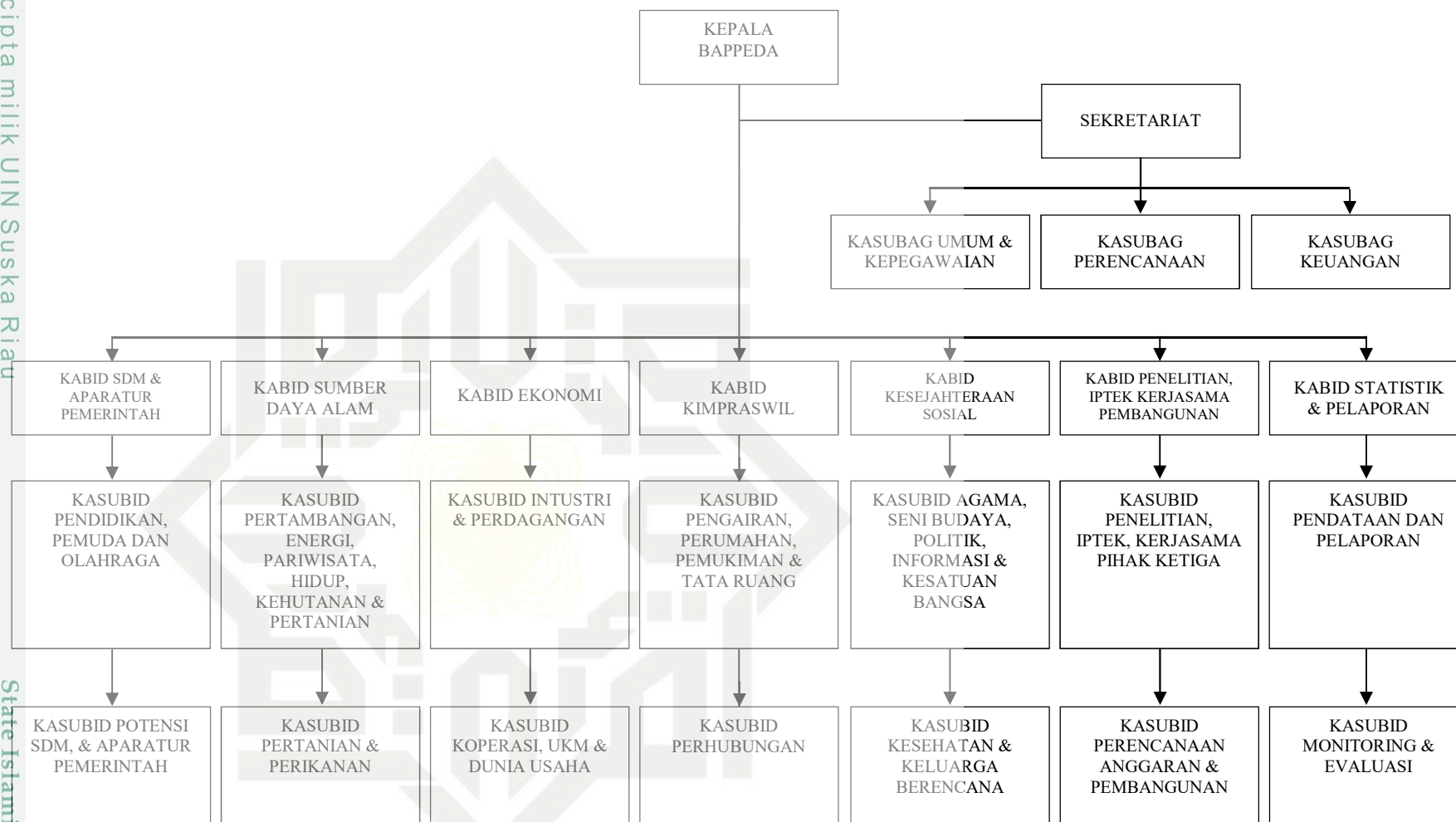
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- b. Sub Bidang Pertambangan, Energi, Parawisata, Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan mempunyai tugas pokok mempersiapkan bahan penyusunan rencana dan program pembangunan bidang pertambangan, energi, parawisata, lingkungan hidup, kehutanan dan ketanahan.
  - c. Sub Bidang Pertanian dan Perikanan mempunyai tugas pokok mempersiapkan bahan penyusunan rencana dan program pembangunan bidang pertanian dan perikanan.
7. Bidang Sumber Daya Manusia dan Aparatur Pemerintah
- a. Bidang Sumber Daya Manusia dan Aparatur Pemerintah dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok melakukan koordinasi evaluasi dan pengendalian kegiatan perencanaan pembangunan pendidikan, ilmu pengetahuan dan teknologi, tenaga kerja, pemberdayaan perempuan, pemuda dan olahraga.
  - b. Sub Bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas pokok mempersiapkan bahan penyusunan rencana dan program pembangunan, pendidikan, generasi muda dan olahraga.
  - c. Sub Bidang Potensi SDM, Aparatur Pemerintah mempunyai tugas pokok mempersiapkan bahan penyusunan rencana dan program pembangunan Sumber Daya Manusia dan Aparatur, Tenaga Kerja dan Pemberdayaan Perempuan.

## 4.5 Struktur Organisasi Bappeda Kabupaten Kampar

Gambar 4.1: Struktur Organisasi Bappeda Kabupaten Kampar







## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan serta memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat, khususnya bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar melalui Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), maupun bagi lembaga lain yang relevan. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam pengembangan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung semangat kerja pegawai, guna meningkatkan kinerja dan produktivitas di masa mendatang.

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar yaitu :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar
2. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi fisik (seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja) maupun non-fisik (seperti hubungan antarpegawai, kejelasan sistem penghargaan, dan gaya kepemimpinan), terbukti mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.
3. Hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel semangat kerja berada pada kategori cukup kuat dengan perolehan nilai R sebesar 0,584.

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pegawai yang merasa nyaman secara fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja cenderung menunjukkan komitmen kerja dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.
5. Ketidaksesuaian lingkungan kerja, baik dari sisi sarana prasarana maupun iklim kerja sosial, dapat menjadi faktor penghambat semangat kerja dan berpotensi menurunkan produktivitas pegawai.

## 6.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, berbagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai telah diidentifikasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, penting bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kampar dan lembaga lainnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Pada bagian ini, penulis akan memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat membantu dalam mencapai tujuan tersebut.

Adapun saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar yaitu :

1. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kampar perlu memperhatikan aspek fisik lingkungan kerja seperti tata ruang, kebersihan, dan kenyamanan tempat kerja. Hal ini penting untuk menciptakan suasana yang mendukung konsentrasi serta kesejahteraan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja pegawai.

2. BAPPEDA Kabupaten Kampar perlu menyediakan pemetaan jenjang karier yang transparan, terutama bagi pegawai muda. Hal ini akan memberikan motivasi jangka panjang bagi pegawai untuk berkembang, serta menciptakan rasa keadilan dan kesempatan yang sama untuk meraih posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.
3. BAPPEDA Kabupaten Kampar perlu membangun budaya kerja yang kolaboratif dan mendukung antarpegawai. Dengan adanya budaya kerja yang positif dan saling mendukung, pegawai akan merasa lebih termotivasi, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta memperkuat kohesi tim yang dapat berdampak langsung pada semangat kerja dan kinerja secara keseluruhan.
4. Pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan perlu diberikan, terutama dalam hal penggunaan teknologi perkantoran, agar seluruh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan meningkatkan efisiensi kerja.
5. Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap kondisi lingkungan kerja, baik melalui survei internal maupun forum diskusi pegawai, guna mengidentifikasi kendala serta merumuskan solusi yang partisipatif dan tepat sasaran.



## DAFTAR PUSTAKA

Ababil Ilyas, Muhammad. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya*. Repositori Universitas Siliwangi.

Aksa, Y. D. T. S., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, 2(2), 84-92.

Alex Soemadji Nitisemito. (2006). *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Andriyani, Yayuk. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru*. Repository UIN Suska Riau.

Annisa, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara*, 3(5), 1452-1463.

Anwar P Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.

Arianti, Meisa Najalina Kiki Dewi. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, 9(2).

Ashar S Munandar. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas UI (UI-Press).

Atamimi, H. W., & Ahmad Suryono, S. H, (2021). Keabsahan Hasil Pemeriksaan Saksi Melalui Teleconference Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Jember*, 9.

Bungin, S. M. (2020). *"Social Research Methods: Kuantitatif-Kualitatif-Mixed Methods"*. Jakarta : Prenadamedia Group.

Creswell, J. W. (2016). *"Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran. 4th ed"*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Sembilan*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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

Edwin B. Flipppo. (2013) *Personel Management* (Manajemen Personalia), Edisi. VII. Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.

Firdaus Wincy. (2001). *Menciptakan Gotong Royong di Lingkungan Kerja*. Bandung: Makrifat.

Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas : BPFE, Yogyakarta.

Hanura, N., Hartati, C. S., & Wibowo, N. M. (2021). “*Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro*”. *Jurnal EMA*, 6(2), 54-63.

Hartini. (2001). Deskripsi Kebutuhan Psikologis Pada Anak Panti Asuhan. *Jurnal. INSAN Media Psikologi*, Volume 3, No. 2, 99-108. Surabaya: Universitas Airlangga.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2005). *Organisasi dan Motivasi : dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hendry, Raja Saul Marto. (2021). *Pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Akuntansi (EBMA)*, 4(3).

Hidayat, A. Aziz Alimui. (2007). *Metode Penelitian dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika.

Ilham, Z., Pananrangi, A. R., & Bahri, S. (2020). “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Asn Di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene*. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*”, 3(1), 7-11.

Irsyandi, Bambang. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- Jaya, I. G. M. K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533-564.
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen (EMA), 5(1), 34–41.
- Justiawal, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 20(1), 106-125.
- Kaswan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Liana, Heni. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bogor*. Repository Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Maulana, h. A., & karsono, j. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap semangat kerja pada dinas perkebunan kabupaten indragiri hilir. *Jurnal analisis manajemen*, 6(2), 171-178.
- Meisa Najalina Kiki Dewi Arian. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap semangat kerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu, Jawa Timur).
- Moekijat, M. K., & Alumni, B. (2004). *Prinsip-Prinsip Administrasi Management dan Kepemimpinan*. Alumni, Bandung. Jakarta: Gramedia.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pegawai Ramayana Departemen Store cabang Tanjung Pinang. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 434-453.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex. S. (2015), *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur, Muhammad, & Sugiarto. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Pekanbaru*. Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 8(1), 52–61.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Palinggi, Y., & Pera, G. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(1), 20-27.
- Panggabean, S., Mutiara. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. (2015). "Belajar Mudah Penelitian: untuk Guru-Pegawai dan Peneliti Pemula". Bandung: PT. Alfabeta.
- Riskova, S. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Pd. Surya Abaditex Cimahi Selatan* (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS).
- Robbins, S.P. (2005). Organizational Behavior. Eleventh Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar". *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 15(1).
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. (2011). "SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset". Jakarta: Salemba Empat.
- Sedamayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siti Nur Azisyah, Wahyu Widodo, & Dkk. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat dan Kegairahan Kerja Pegawai pada Kantor Administrator Pelabuhan Makassar*. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 2(1), 55–63.
- Sugiyono. (2015). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). "Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D", Bandung: CV Alfabeta.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sugiyono. (2018). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,”* Bandung: Alfabeta.

Suharyadi dan S.K.Purwanto. (2009). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern. Edisi 2.* Jakarta: Salemba Empat.

Sunyata, Hadi, & Indira, Vallina Shinka. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Emjie Busana Cemerlang Bandung.* Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Administrasi Publik (JPTAM), 5(2), 892–901.

Suparjono, S. (2020). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Umum Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. *Bahtera Inovasi*, 3(2), 139-149.

Syafrina, N., & Lestari, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMK Negeri 1 Ukui. *Jurnal Niara*, 11(2), 167-176.

Tohardi, Ahmad. (2004). *Pemahaman praktis Sumber Daya Manusia.* Bandung: Mandar Maju.

Wursanto, Ignasius. (2003). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi.* Yogyakarta: ANDI.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Lampiran 1 :**

**KUESIONER**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT**  
**KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN**  
**PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)**  
**KABUPATEN KAMPAR**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden di Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya **INDAH NURJANNAH** mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya saat sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi. Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terimakasih, semoga bantuan dan amal baik Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian mendapat imbalan dari Allah SWT. Aamiin.

Hormat saya,

**INDAH NURJANNAH**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Identitas responden**

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki  
b. Perempuan
3. Umur : a. 20 – 30 Tahun d. 51 – 68 Tahun  
b. 31 – 40 Tahun  
c. 41 – 50 Tahun
4. Pendidikan : a. SMP d. S1  
b. SMA e. S2  
c. Diploma f. S3

**Petunjuk pengisian:**

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
3. Terdapat 5(lima) alternatif pengisian jawaban, yaitu:

- |     |                       |
|-----|-----------------------|
| SS  | = Sangat Setuju       |
| S   | = Setuju              |
| RR  | = Ragu-ragu           |
| TS  | = Tidak Setuju        |
| STS | = Sangat Tidak Setuju |

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

UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR PERTANYAAN

No.	Pernyataan	Jawabam				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>X</b>	<b>LINGKUNGAN KERJA</b>					
<b>X1. Gaji/Upah yang Layak dan Adil</b>						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.					
2	Sistem penggajian di instansi ini terasa adil bagi semua pegawai.					
3	Gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan dasar saya.					
4	Gaji yang saya peroleh mampu meningkatkan motivasi kerja saya.					
<b>X2. Kesempatan untuk Maju/Promosi</b>						
5	Saya memiliki kesempatan yang sama untuk naik jabatan dengan pegawai lain.					
6	Kinerja saya dinilai secara objektif dalam proses promosi.					
7	Promosi di tempat saya bekerja diberikan berdasarkan prestasi.					
8	Saya merasa dihargai saat diberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan.					
<b>X3. Keamanan Kerja</b>						
9	Saya merasa aman dalam menjalankan tugas sehari-hari.					
10	Saya memiliki jaminan status pekerjaan yang jelas dan stabil.					
11	Saya mendapatkan perlindungan dalam bentuk asuransi atau jaminan sosial.					
12	Pekerjaan saya tidak terancam meskipun terjadi perubahan di lingkungan organisasi.					
<b>X4. Tempat Kerja yang Baik</b>						
13	Ruang kerja saya bersih dan tertata rapi.					
14	Pencahayaan dan sirkulasi udara di ruang kerja sangat memadai.					
15	Fasilitas kantor mendukung pelaksanaan tugas saya.					
16	Suasana kerja di kantor ini membuat saya merasa nyaman.					

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

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**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.

No.	Pernyataan	Jawabam				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>X5. Perlakuan yang Wajar</b>						
17	Atasan saya memperlakukan semua pegawai secara adil.					
18	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan.					
19	Rekan kerja saya saling menghormati satu sama lain.					
20	Tanggung jawab kerja dibagikan secara seimbang antarpegawai.					
No.	Pernyataan	Jawabam				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>Y</b>	<b>SEMANGAT KERJA</b>					
<b>Y1. Keinginan Bekerja dengan Baik</b>						
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin.					
2	Saya merasa bangga jika pekerjaan saya mendapat pengakuan.					
3	Saya senang membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.					
4	Saya termotivasi untuk mencapai target kerja setiap hari.					
5	Saya memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan saya.					
<b>Y2. Kesungguhan dalam Pekerjaan Sendiri</b>						
6	Saya selalu fokus saat menjalankan tugas.					
7	Saya memiliki komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Saya tidak mudah menyerah saat menghadapi tantangan kerja.					
9	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kinerja saya.					
10	Saya merasa tertantang untuk meningkatkan kualitas kerja setiap hari.					
<b>Y3. Bekerja dengan Penuh Kedisiplinan</b>						
11	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja.					



**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.

No.	Pernyataan	Jawabam				
		SS	S	RR	TS	STS
12	Saya mematuhi seluruh aturan dan prosedur kerja yang berlaku.					
13	Saya tidak meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas.					
14	Saya melakukan kegiatan pribadi saat jam kerja berlangsung.					
<b>Y4. Bekerja untuk Mencapai Prestasi</b>						
15	Saya selalu berusaha mencapai hasil kerja terbaik.					
16	Saya memiliki target pribadi dalam meningkatkan kinerja saya.					
17	Saya termotivasi untuk bersaing secara sehat dengan rekan kerja.					
18	Saya merasa senang saat berhasil menyelesaikan tugas tepat waktu.					
19	Saya terus mengembangkan kemampuan dan untuk meningkatkan prestasi kerja.					

UIN SUSKA RIAU

No.	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Variabel Penelitian																																										
					Orientasi Pelanggan (X)																				Σ	Orientasi Pelanggan (X1)											Σ										
					Nomor Urut Pernyataan																					Nomor Urut Pernyataan																					
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19			
1	Busmadi	Laki-laki	41 – 50 Tahun	S1	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	1	3	77	3	3	4	4	5	5	4	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	73		
2	Heryinda	Perempuan	51 – 58 Tahun	S1	4	1	3	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	2	5	4	5	4	79	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	1	3	70		
3	Hasnan	Laki-laki	51 – 58 Tahun	S1	5	5	4	1	4	3	4	4	1	3	3	5	4	3	3	1	1	5	3	2	64	2	3	5	3	2	5	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	5	3	63			
4	Helmi	Perempuan	31 – 40 Tahun	S2	3	3	3	4	2	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	2	2	3	5	5	62	5	3	3	3	5	5	3	5	3	5	4	3	5	3	3	5	4	3	2	72		
5	Hermawan	Perempuan	51 – 58 Tahun	S2	4	4	5	4	5	4	4	2	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	3	81	3	3	5	4	5	5	5	5	2	5	3	5	5	2	5	4	3	4	3	76		
6	Humaira Syam	Perempuan	41 – 50 Tahun	S1	4	5	2	3	3	3	5	3	3	3	2	5	3	3	5	4	4	4	4	5	73	5	2	5	3	3	4	3	5	3	3	5	3	3	3	2	2	4	1	4	63		
7	Ius Zulkhar	Laki-laki	41 – 50 Tahun	SMA	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	1	4	5	3	5	3	79	3	3	3	5	3	5	4	2	4	1	3	5	3	4	5	4	4	3	2	66		
8	Kosmana	Perempuan	41 – 50 Tahun	S1	4	2	2	4	1	3	4	2	3	1	4	1	2	2	4	2	2	4	5	5	57	5	4	1	3	2	2	4	1	4	3	3	2	2	1	2	3	3	4	3	52		
9	Lamhar A. H.	Laki-laki	41 – 50 Tahun	S1	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	2	3	3	2	5	2	3	4	4	2	65	2	2	3	3	5	5	2	5	5	2	5	5	3	3	3	4	3	5	2	67		
10	Masadin	Laki-laki	41 – 50 Tahun	S1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	76	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	69				
11	Meek Ekaenti	Perempuan	41 – 50 Tahun	S2	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	3	5	5	3	5	4	5	3	4	5	83	4	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	70			
12	Nani Yudani	Perempuan	41 – 50 Tahun	SMA	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	87	3	3	5	4	4	5	3	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	72	
13	Nenti Ardi	Laki-laki	41 – 50 Tahun	SMA	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	87	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	84		
14	Naniyah	Perempuan	51 – 58 Tahun	S1	4	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	1	1	4	5	50	5	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	49			
15	Nurrita	Perempuan	51 – 58 Tahun	S1	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	1	87	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	85		
16	Nurried	Laki-laki	51 – 58 Tahun	S1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	1	59	3	4	3	3	2	4	4	3	5	5	3	4	1	1	5	3	4	5	66			
17	Nukri	Laki-laki	41 – 50 Tahun	S1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	87	4	5	5	4	2	2	5	1	3	4	2	3	4	2	2	2	5	5	4	64		
18	Nurhid	Laki-laki	31 – 40 Tahun	S2	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	3	5	3	3	4	5	3	5	3	1	77	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	67		
19	Nurhid	Laki-laki	41 – 50 Tahun	S1	4	4	5	4	5	3	5	5	4	1	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	85	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	87			
20	Nurhid	Laki-laki	41 – 50 Tahun	SMA	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	88	3	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	1	4	79
21	Nurhid	Laki-laki	51 – 58 Tahun	S2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	5	3	2	3	60	3	3	3	4	5	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	5	1	5	58		
22	Nurhid	Laki-laki	31 – 40 Tahun	S2	4	2	4	3	1	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	3	3	1	3	5	57	4	3	1	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	1	72	
23	Nurhid	Laki-laki	51 – 58 Tahun	S1	4	4	2	3	1	4	5	2	1	5	3	1	3	3	5	3	3	1	1	4	58	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	49			
24	Nurhid	Laki-laki	51 – 58 Tahun	S1	4	1	3	4	2	3	4	3	4	1	3	2	3	3	4	4	2	2	5	3	60	5	3	2	3	5	3	3	5	5	3	5	5	2	5	4	5	3	3	5	74		
25	Nurhid	Laki-laki	41 – 50 Tahun	S1	4	5	3	3	1	4	5	3	3	4	4	1	3	4	5	4	5	4	5	5	75	1	4	1	4	4	5	4	3	5	3	3	5	2	3	4	5	4	2	2	64		
26	Nurhid	Laki-laki	51 – 58 Tahun	S1	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	1	2	83	5	3	5	4	5	4	3	5	2	5	1	5	5	3	2	3	2	5	5	72		
27	Nurhid	Laki-laki	31 – 40 Tahun	S2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	1	5	5	5	64	3	2	5	2	2	3	4	5	1	3	4	5	5	2	2	3	4	3	1	59		
28	Nurhid	Laki-laki	41 – 50 Tahun	S1	4	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	3	82	3	2	2	2	5	2	5	5	3	3	3	4	3	5	4	5	5	3	1	65		
29	Nurhid	Laki-laki	51 – 58 Tahun	S1	5	1	5	2	5	5	1	1	5	5	3	5	2	4	5	4	3	5	5	1	72	2	4	2	2	5	2	5	2	3	3	2	5	3	2	3	5	4	4	4	62		
30	Nurhid	Perempuan	31 – 40 Tahun	S2	2	5	3	2	5	3	5	5	1	3	3	5	2	2	2	3	4	4	2	4	65	3	2	2	2	5	1	5	1	3	5	5	2	2	1	2	1	4	5	5	56		
31	Nurhid	Perempuan	41 – 50 Tahun	S1	4	2	2	1	5	1	2	3	3	2	3	4	1	4	3	4	4	4	3	5	60	3	3	1	2	4	1	5	3	3	3	4	5	5	3	2	5	5	5	3	65		
32	Nurhid	Laki-laki	51 – 58 Tahun	S2	4	4	4	1	4	5	4	4	5	4	5	5	1	4	5	2	3	5	4	4	77	2	5	5	3	5	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	62		
33	Nurhid	Laki-laki	51 – 58 Tahun	S1	3	5	2	1	5	3	5	5	5	2	3	3	1	5	5	4	3	2	4	2	68	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	64			
34	Nurhid	Laki-laki	41 – 50 Tahun	S1	4	1	1	3	4	4	1	4	3	1	4	4	3	5	3	5	4	5	2	2	63	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	1	4	4	4	5	66		
35	Nurhid	Laki-laki	41 – 50 Tahun	S2	4	2	2	1	4	1	2	2	1	2	4	3	1	4	1	4	3	3	5	4	53	4	1	5	2																		



## Lampiran 3 : Hasil Olahan Data

### Biodata Responden

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	62,7	62,7	62,7
	Perempuan	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

#### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31 – 40 Tahun	6	11,8	11,8	11,8
	41 – 50 Tahun	27	52,9	52,9	64,7
	51 – 60 Tahun	18	35,3	35,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	29	56,9	56,9	56,9
	S2	15	29,4	29,4	86,3
	SMA	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

### Deskripsi Tanggapan Responden

#### X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,9	3,9	3,9
	3	9	17,6	17,6	21,6
	4	33	64,7	64,7	86,3
	5	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

#### X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	11,8	11,8	11,8
	2	6	11,8	11,8	23,5
	3	7	13,7	13,7	37,3
	4	10	19,6	19,6	56,9
	5	22	43,1	43,1	100,0
	Total	51	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:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,9	3,9	3,9
	2	10	19,6	19,6	23,5
	3	17	33,3	33,3	56,9
	4	13	25,5	25,5	82,4
	5	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	17,6	17,6	17,6
	2	5	9,8	9,8	27,5
	3	14	27,5	27,5	54,9
	4	14	27,5	27,5	82,4
	5	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	9,8	9,8	9,8
	2	2	3,9	3,9	13,7
	3	9	17,6	17,6	31,4
	4	14	27,5	27,5	58,8
	5	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	11,8	11,8	11,8
	2	3	5,9	5,9	17,6
	3	15	29,4	29,4	47,1
	4	16	31,4	31,4	78,4
	5	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7,8	7,8	7,8
	2	4	7,8	7,8	15,7
	3	9	17,6	17,6	33,3
	4	14	27,5	27,5	60,8
	5	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	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.

**X.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,9	5,9	5,9
	2	6	11,8	11,8	17,6
	3	14	27,5	27,5	45,1
	4	18	35,3	35,3	80,4
	5	10	19,6	19,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	11,8	11,8	11,8
	2	1	2,0	2,0	13,7
	3	15	29,4	29,4	43,1
	4	17	33,3	33,3	76,5
	5	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	15,7	15,7	15,7
	2	8	15,7	15,7	31,4
	3	11	21,6	21,6	52,9
	4	8	15,7	15,7	68,6
	5	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,9	5,9	5,9
	3	28	54,9	54,9	60,8
	4	12	23,5	23,5	84,3
	5	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	11,8	11,8	11,8
	2	2	3,9	3,9	15,7
	3	12	23,5	23,5	39,2
	4	9	17,6	17,6	56,9
	5	22	43,1	43,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



### X.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	19,6	19,6	19,6
	2	10	19,6	19,6	39,2
	3	16	31,4	31,4	70,6
	4	3	5,9	5,9	76,5
	5	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

### X.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,9	3,9	3,9
	2	6	11,8	11,8	15,7
	3	16	31,4	31,4	47,1
	4	14	27,5	27,5	74,5
	5	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

### X.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7,8	7,8	7,8
	2	7	13,7	13,7	21,6
	3	13	25,5	25,5	47,1
	4	12	23,5	23,5	70,6
	5	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

### X.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	6	11,8	11,8	13,7
	3	13	25,5	25,5	39,2
	4	24	47,1	47,1	86,3
	5	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

### X.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,9	5,9	5,9
	2	4	7,8	7,8	13,7
	3	14	27,5	27,5	41,2
	4	18	35,3	35,3	76,5
	5	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**X.18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	11,8	11,8	11,8
	2	4	7,8	7,8	19,6
	3	8	15,7	15,7	35,3
	4	14	27,5	27,5	62,7
	5	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X.19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	9,8	9,8	9,8
	2	6	11,8	11,8	21,6
	3	11	21,6	21,6	43,1
	4	12	23,5	23,5	66,7
	5	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**X.20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	9,8	9,8	9,8
	2	8	15,7	15,7	25,5
	3	10	19,6	19,6	45,1
	4	11	21,6	21,6	66,7
	5	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,9	3,9	3,9
	2	6	11,8	11,8	15,7
	3	19	37,3	37,3	52,9
	4	14	27,5	27,5	80,4
	5	10	19,6	19,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,9	5,9	5,9
	2	7	13,7	13,7	19,6
	3	19	37,3	37,3	56,9
	4	13	25,5	25,5	82,4
	5	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	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.

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	11,8	11,8	11,8
	2	7	13,7	13,7	25,5
	3	9	17,6	17,6	43,1
	4	10	19,6	19,6	62,7
	5	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,9	3,9	3,9
	2	9	17,6	17,6	21,6
	3	17	33,3	33,3	54,9
	4	16	31,4	31,4	86,3
	5	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	11,8	11,8	11,8
	3	12	23,5	23,5	35,3
	4	11	21,6	21,6	56,9
	5	22	43,1	43,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,9	5,9	5,9
	2	8	15,7	15,7	21,6
	3	12	23,5	23,5	45,1
	4	11	21,6	21,6	66,7
	5	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	2	3,9	3,9	5,9
	3	16	31,4	31,4	37,3
	4	12	23,5	23,5	60,8
	5	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	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.

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7,8	7,8	7,8
	2	6	11,8	11,8	19,6
	3	10	19,6	19,6	39,2
	4	12	23,5	23,5	62,7
	5	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,9	3,9	3,9
	2	4	7,8	7,8	11,8
	3	23	45,1	45,1	56,9
	4	8	15,7	15,7	72,5
	5	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,9	5,9	5,9
	2	4	7,8	7,8	13,7
	3	18	35,3	35,3	49,0
	4	12	23,5	23,5	72,5
	5	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,9	5,9	5,9
	2	5	9,8	9,8	15,7
	3	17	33,3	33,3	49,0
	4	9	17,6	17,6	66,7
	5	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,9	3,9	3,9
	2	6	11,8	11,8	15,7
	3	15	29,4	29,4	45,1
	4	12	23,5	23,5	68,6
	5	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	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.

**Y.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	7	13,7	13,7	15,7
	3	18	35,3	35,3	51,0
	4	14	27,5	27,5	78,4
	5	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	9,8	9,8	9,8
	2	6	11,8	11,8	21,6
	3	21	41,2	41,2	62,7
	4	12	23,5	23,5	86,3
	5	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7,8	7,8	7,8
	2	9	17,6	17,6	25,5
	3	16	31,4	31,4	56,9
	4	14	27,5	27,5	84,3
	5	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,9	5,9	5,9
	2	5	9,8	9,8	15,7
	3	19	37,3	37,3	52,9
	4	12	23,5	23,5	76,5
	5	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,9	3,9	3,9
	2	5	9,8	9,8	13,7
	3	11	21,6	21,6	35,3
	4	15	29,4	29,4	64,7
	5	18	35,3	35,3	100,0
	Total	51	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.

**Y.18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	13,7	13,7	13,7
	2	6	11,8	11,8	25,5
	3	16	31,4	31,4	56,9
	4	10	19,6	19,6	76,5
	5	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Y.19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,9	5,9	5,9
	2	6	11,8	11,8	17,6
	3	21	41,2	41,2	58,8
	4	13	25,5	25,5	84,3
	5	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

**Reliability  
Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	51	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	51	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	20

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	67,08	146,354	,224	,841
X.2	67,25	129,434	,584	,826
X.3	67,63	133,678	,610	,827
X.4	67,78	138,573	,323	,839
X.5	67,10	133,490	,520	,830
X.6	67,51	133,975	,524	,830
X.7	67,14	131,961	,586	,827
X.8	67,45	139,533	,368	,836
X.9	67,41	133,367	,555	,828

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

X.10	67,65	127,953	,617	,824
X.11	67,47	143,694	,307	,839
X.12	67,20	133,521	,480	,831
X.13	68,02	129,900	,575	,826
X.14	67,37	134,718	,561	,829
X.15	67,43	134,410	,492	,831
X.16	67,37	144,518	,226	,841
X.17	67,33	134,267	,582	,828
X.18	67,25	129,714	,611	,825
X.19	67,37	153,318	-,139	,860
X.20	67,43	153,170	-,134	,860

## Reliability Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	51	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,666	19

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	63,80	69,921	-,095	,688
Y.2	63,92	65,754	,132	,666
Y.3	63,71	60,492	,311	,646
Y.4	63,94	61,536	,407	,637
Y.5	63,31	63,140	,296	,649
Y.6	63,67	61,507	,315	,646
Y.7	63,33	66,067	,134	,665
Y.8	63,57	60,410	,359	,640
Y.9	63,73	65,283	,161	,663
Y.10	63,69	61,580	,357	,641
Y.11	63,65	62,033	,306	,647
Y.12	63,61	62,563	,297	,648
Y.13	63,75	61,554	,409	,637
Y.14	64,08	61,754	,356	,642
Y.15	64,02	60,900	,392	,637
Y.16	63,78	63,013	,280	,650
Y.17	63,45	64,053	,219	,657
Y.18	64,00	66,640	,044	,680
Y.19	63,94	66,576	,094	,670





## Regression

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 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.

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1
1	,584 <sup>a</sup>	,341	,327	6,831	,341	25,334	1

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1181,995	1	1181,995	25,334	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2286,162	49	46,656		
	Total	3468,157	50			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	39,153	5,668		6,907	,000
	Lingkungan Kerja	,396	,079	,584	5,033	,000

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

Model		Zero-order	Correlations Partial	Part	Collinearity Statistics Tolerance	Statistics VIF
1	(Constant)					
	Lingkungan Kerja	,584	,584	,584	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

## Charts

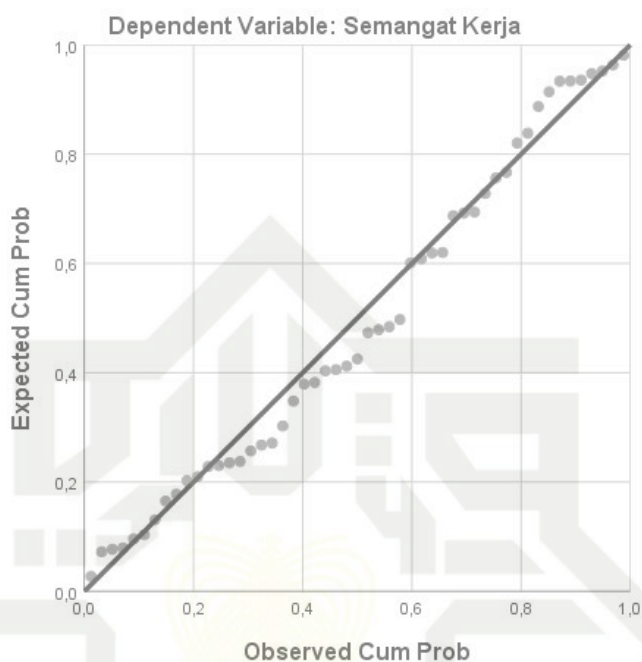
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UIN SUSKA RIAU

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### Lampiran 4 : Dokumentasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Membagikan Kuesioner Kepada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Kampar



**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.

## Lampiran 5. Rekapitulasi Wawancara Pegawai

### Responden 1

Pewawancara : "Bagaimana pendapat Bapak mengenai kemampuan kerja pegawai saat ini di lingkungan kantor?"

Responden : "Menurut saya, masih ada beberapa rekan kerja yang belum memiliki kemampuan kerja yang memadai, terutama dalam hal penggunaan teknologi seperti komputer. Umumnya ini terjadi pada pegawai yang sudah cukup berumur, sehingga agak kesulitan mengikuti perkembangan zaman. Padahal sekarang hampir semua pekerjaan membutuhkan kemampuan dasar komputer."

Pewawancara : "Apakah ada kendala lain yang Bapak rasakan terkait lingkungan kerja?"

Responden : "Iya, menurut saya penataan ruang kerja masih kurang efisien. Fasilitas seperti meja, lemari, dan perangkat lainnya tidak tertata dengan rapi, bahkan membuat ruang kerja terasa sempit. Hal ini membuat kami agak kesulitan saat harus bergerak atau mencari dokumen, jadi cukup mengganggu aktivitas kerja."

### Responden 2

Pewawancara : "Bagaimana pendapat Ibu tentang kemampuan pegawai dalam menggunakan fasilitas kantor seperti komputer dan printer?"

Responden : "Saya melihat masih ada pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer dengan baik, terutama yang sudah berusia lanjut. Mereka lebih terbiasa dengan cara kerja lama, jadi untuk pekerjaan yang harus menggunakan komputer, sering kali mereka minta bantuan ke rekan yang lebih muda."

Pewawancara : "Menurut Ibu, bagaimana kondisi fisik ruang kerja saat ini?"

Responden : "Ruang kerja kita sebenarnya kurang nyaman. Pencahayaan masih belum pas, terlalu redup di beberapa titik. Selain itu, ruangan terasa sempit dan membuat pergerakan antar meja jadi terbatas. Ini kadang menghambat pekerjaan, apalagi saat harus kerja tim atau berpindah tempat."



### Responden 3

Pewawancara : “Apakah semua pegawai sudah mampu mengikuti perkembangan teknologi di tempat kerja?”

Responden : “Tidak semuanya. Beberapa pegawai, terutama yang sudah berumur, memang belum terbiasa atau belum bisa sama sekali menggunakan komputer. Padahal, komputer, printer, dan scanner itu sekarang sangat penting, karena hampir semua laporan dan dokumen dibuat dan dikirim secara digital.”

Pewawancara : “Bagaimana dengan tata letak dan kondisi ruang kerja menurut Bapak?”

Responden : “Menurut saya ruang kerja kita masih butuh banyak perbaikan. Tata letaknya belum rapi, dan pencahayaannya kurang mendukung. Kadang terasa gelap, dan meja kerja terlalu berdekatan satu sama lain. Jadi, ketika bekerja, terasa sesak dan kurang leluasa untuk bergerak.”

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Alamat : Kawasan Pemerintah Kabupaten Kampar,  
Jalan Lingkar ( STA 7 + 800 ) – Bangkinang (28412) Riau  
Telepon (0762) 7327022 / Fax. (0762) 7327022

Website : <https://bappeda.kamparkab.go.id>, email : [bappeda@kamparkab.go.id](mailto:bappeda@kamparkab.go.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 050/Bappeda-Set/2025/ 401

Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar

Seorang

ahwa :

Nama : **INDAH NURJANNAH**

IM : **11970520566**

Fakultas : **Ekonomi dan Ilmu Sosial**

Program Studi : **Administrasi Negara**

Universitas : **UIN Suska Riau**

Yang mana nama tersebut diatas benar telah melaksanakan Penelitian di  
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar, dengan judul  
Penelitian "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TEHADAP SEMANGAT KERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)  
KABUPATEN KAMPAR".

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan : **Bangkinang**

Pada Tanggal : **28 Mei 2025**

a.n KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN  
DAERAH KABUPATEN KAMPAR

SEKRETARIS

u.b

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

**RUSMADI, SE**

Penata Tingkat I (III/d)

NIP.19750919 199903 1 003

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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





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

Nonor : B-7965/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/11/2024  
 Sifat : Blasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : Bimbingan Skripsi

14 November 2024

Yth. **Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos., M.Soc., Sc.**  
 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 : Indah Nurjannah  
 NIM : 11970520566  
 Jurusan : Administrasi Negara  
 Semester : XI (sebelas)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KABUPATEN KAMPAR"**. Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam  
 Dr. Karimuddin, S.Sos., M.Si.  
 Wakil Dekan I  
 NIP. 19890101 200710 1 003

Tersusun :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial 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 mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.