



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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN
KEPENDUDUKAN DAN PEMBANGUNAN
KELUARGA/PERWAKILAN BKKBN PROVINSI RIAU**

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

DISUSUN OLEH :

EDSA AZZAHRA

NIM : 12170523634

PROGRAM STUDI S1

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

T.A 2026



© 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 PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Edsa Azzahra
 Nim : 12170523634
 Jurusan : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

DISETUJUI OLEH :

Dosen Pembimbing

Ikhwan Ratna, S.E., M.Si. Ak
 NIP. 19830827 201101 2 014

Mengetahui

DEKAN



Dr. Desfir Miftah, S.E., MM., Ak.
 NIP. 19740412 200604 2 002

KETUA PRODI

Administrasi Negara

Dr. Khairunsvah 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:

- 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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Edsa Azzahra
 NIM : 12170523634
 Program Studi : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : Kamis, 8 Januari 2026

23/1/26 (sangat memuaskan)

Tim Penguji

Ketua Penguji
Dr. Mustiqowati Ummul Fithriyyah, M.Si
 NIP. 19791127 200801 2 010

Penguji I
Rusdi, S.Sos., M.A
 NIP. 19720906 200710 1 002

Penguji II
Ikhwani Ratna, S.E., M.Si. Ak
 NIP. 19830827 201101 2 014

Sekretaris
Raegen Harahap, M.A
 NIP. 19920511 202321 1 023

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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 Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Edsa Azzahra
NIM : 12170523634
Tempat/Tgl. Lahir : Tembilahan, 28 Juli 2002
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Administrasi Negara
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan
Keluarga / Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 19 Januari 2026
Yang membuat pernyataan



Edsa Azzahra
NIM : 12170523634

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN KEPENDUDUKAN DAN PEMBANGUNAN KELUARGA/PERWAKILAN BKKBN PROVINSI RIAU

Oleh

EDSA AZZAHRA
12170523634

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau sampel yang digunakan sebanyak 63 responden, Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda melalui program SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. Dan Nilai adjusted R square adalah 0,851 atau 85,1% yang berarti Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, sisanya 14,9% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

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



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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KEMENTERIAN KEPENDUDUKAN DAN PEMBANGUNAN KELUARGA/PERWAKILAN BKKBN PROVINSI RIAU

By

EDSA AZZAHRA
12170523634

This study aims to determine the Effect of Workload, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at the Ministry of Population and Family Development/Representative of BKKBN Riau Province. This research method uses a quantitative approach. The population in this study were Employees of the Ministry of Population and Family Development/Representative of BKKBN Riau Province, the sample used was 63 respondents, the method of data collection in this study used a questionnaire and data analysis used was multiple linear regression through the SPSS 22 program. The results of this study indicate that Work Environment and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance at the Ministry of Population and Family Development/Representative of BKKBN Riau Province. And the adjusted R square value is 0.851 or 85.1% which means Employee Performance can be explained by Work Environment and Work Motivation, the remaining 14.9% can be influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alam, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, kekuatan, kesehatan, kemudahan, serta kasih sayang-Nya. Shalawat dan salam penulis sertakan kepada Nabi Muhammad SAW, junjungan kita yang telah membimbing umat dari masa kegelapan menuju era penuh ilmu dan pengetahuan seperti yang kita alami saat ini, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau”**. Skripsi diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selama proses penyusunan skripsi, penulis mendapatkan banyak sekali bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. maka dari itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada orang tua saya dan adik-adik saya, yaitu Papa Edi Harnawan dan Mama Sarini serta adik saya Edsa Al khumaira dan M. Baihaqi Edsa. Mereka sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, yang memberi saya semangat, dukungan serta doa sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya.



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.

2. Prof. Hj. Leny Nofianti, MS., SE., M.Si., Ak., CA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Desrir Miftah, SE., MM., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Dr. Nurlasera, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Dr. Khairil Henry, SE., M.Si., Ak. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Dr. Mustiqowati Ummul Fithriyyah, S.Pd., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos., M.Si. selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos., M.Soc., Sc. selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Ibu Ikhwan Ratna, SE, M. Si. Ak selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah memberikan bimbingan, meluangkan waktunya serta memberikan arahan dan nasehat yang



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.

sangat berharga kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

10. Bapak Afrizal S. Sos, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan, dukungan, dan bimbingan selama penulis menempuh pendidikan di Program Studi Administrasi Negara. Perhatian dan nasihat yang beliau berikan menjadi pedoman penting bagi penulis dalam menjalani proses perkuliahan hingga akhirnya dapat menyelesaikan studi ini dengan baik.
11. Bapak dan Ibu Dosen, Tenaga Pendidik, serta seluruh Pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan ilmu, layanan, serta dukungan selama penulis menempuh pendidikan selama masa perkuliahan. Serta ucapan terima kasih kepada seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah membantu pengurusan administrasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh pegawai yang bekerja pada Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
13. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, baik secara langsung ataupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

14. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri yang telah menunjukkan ketekunan dan dedikasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Proses yang panjang dan penuh tantangan ini telah mengajarkan saya banyak hal tentang kesabaran dan komitmen. Terima kasih atas kerja keras yang telah saya lakukan dalam menyelesaikan setiap bab, dimana semua usaha dan mengorbankan waktu kini terbayar dengan hasil yang memuaskan. Terakhir saya juga menghargai perjalanan yang telah dilalui, di mana setiap kemungkinan memperkaya pengalaman dan menjadikan saya pribadi yang lebih baik.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, penulis mengharapkan saran dan kritik demi perbaikan sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan sehingga dapat dikembangkan lebih lanjut lagi. Amiin Ya Robbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Pekanbaru, 18 Desember 2025

Edsa Azzahra
12170523634



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	15
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian.....	16
1.5 Sistematika Penulisan	17
BAB II LANDASAN TEORI	19
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	19
2.2 Lingkungan Kerja	20
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja	21
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.3 Motivasi Kerja	23
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	23
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	24
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	26
2.4 Kinerja Pegawai.....	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai	27
2.4.2 Tujuan Pengukuran Kinerja Pegawai	27
2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai	28
2.5 Hubungan Antar Variabel	29
2.5.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	29
2.5.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	29
2.5.3 Hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	29
2.6 Dalam Pandangan Islam	31
2.6.1 Lingkungan Kerja Dalam Pandangan Islam	31
2.6.2 Motivasi Kerja Dalam Pandangan Islam	32
2.6.3 Kinerja Pegawai Dalam Pandangan Islam	33
2.7 Penelitian terdahulu	35
2.8 Definisi Konsep	40
2.9 Konsep Operasional	41
2.10 Kerangka Berfikir	42
2.11 Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Pendekatan Penelitian	45
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	46
3.3 Sumber Data	46
3.4 Variabel penelitian	47
3.5 Populasi Dan Sampel	47
3.6 Teknik Pengumpulan Data	49



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7 Teknik Analisis Data.....	50
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	50
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	53
3.7.4 Uji Hipotesis	54
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	56
4.1 Sejarah Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.....	56
4.2 Visi Dan Misi Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.....	57
4.3 Tugas Pokok Dan Fungsi Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau	58
4.4 Uraian Tugas Bagian/Unit Kerja Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau	59
4.5 Struktur Organisasi Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.....	61
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	65
5.1 Karakteristik Responden.....	65
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia	66
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	69
5.2.1 Lingkungan Kerja (X1).....	69



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.2.2 Motivasi Kerja (X2).....	72
5.2.3 Kinerja Pegawai (Y)	74
5.3 Analisis Data.....	76
5.4 Uji Kualitas Data	77
5.4.1 Uji Validitas	77
5.4.2 Uji Reliabilitas	80
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	81
5.5.1 Uji Normalitas.....	82
5.5.2 Uji Multikolinieritas.....	83
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	84
5.6 Uji Regresi Linier Berganda	85
5.7 Uji Hipotesis	87
5.7.1 Uji Parsial (Uji T)	87
5.7.2 Uji Simultan (Uji F).....	90
5.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	92
5.8 Pembahasan	93
5.8.1 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	93
5.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	93
5.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	93
5.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	94
5.9 Hasil Kualitatif	95
BAB V PENUTUP	99



6.1 Kesimpulan.....	99
6.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN.....	105
DOKUMENTASI	125

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data program Kerja Di Kementerian Kependudukan Dan Pembanngunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun 2022-2024.....	4
Tabe 1.2	Data Sarana Dan Prasarana Di Kementerian Kependudukan Dan Pembanngunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau	7
Tabel 1.3	Tunjangan Jabatan Fungsional Di Kementerian Kependudukan Dan Pembanngunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau	13
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu.....	35
Tabel 2.2	Konsep Operasional	41
Tabel 5.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 5.2	Data Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 5.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
Tabel 5.4	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja (X1)	69
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X2)...	72
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y)...	74
Tabel 5.8	Deskriptif Analisis Data	76
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	78



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).....	79
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	80
Tabel 5.12 Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 5.13 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas.....	82
Tabel 5.14 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas.....	84
Tabel 5.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	85
Tabel 5.16 Hasil Analisis Uji Linier Berganda	86
Tabel 5.17 Hasil Uji Parsial (Uji T) Lingkungan Kerja (X1).....	88
Tabel 5.18 Hasil Uji Parsial (Uji T) Motivasi Kerja (X2).....	89
Tabel 5.19 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)	91
Tabel 5.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	92



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	43
-------------------------------------	----

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Perkembangan dan kemajuan birokrasi yang begitu pesat pada saat ini memacu setiap organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mampu bersaing dan inovatif guna menjaga kesinambungan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. Dalam meraih kesuksesan wajib membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kinerja yang baik. Untuk mewujudkan tujuan organisasi sumber daya manusia harus yang handal, profesional dan berkompetensi. Karena, Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berperan penting dalam menjalankan sebuah organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi non formal. Adapun sumber daya manusia yang dimaksud adalah seluruh pegawai maupun karyawan yang langsung terkait dengan pelaksanaan misi dan pencapaian visi organisasi (Bulolo, 2021).

Permasalahan sumber daya manusia merupakan suatu tantangan bagi manajemen karena keberhasilan manajerial dan lainnya bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Jika individu-individu dalam instansi mampu beroperasi dengan baik, maka instansi akan tetap beroperasi secara efektif. instansi dinyatakan berhasil apabila sukses mencapai tujuan dan target yang diinginkan. Untuk mencapai tuannya, instansi harus mengandalkan pegawai dengan kinerja yang tinggi sebagai pendorong kemajuan sebuah instansi (Badrianto et al., 2022) dalam (Jurnal et al., 2024).

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

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

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.

Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang ataupun hasil akhir dari pekerjaan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai suatu kinerja yang baik diperlukan sumber daya manusia yang handal, memiliki kemampuan, skill serta memiliki gairah ataupun semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Adapun strategi yang harus dilakukan untuk mencapai hal tersebut, yaitu dengan mengandalkan manajemen operasional (Baulolo, 2021).

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dicapai pegawai baik itu secara kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di amanahkan kepadanya (Ahmad et al., 2022)

Sesuai dengan Peraturan Kepala BKKBN Nomor 82 /PER/B5/2011 tentang Organisasi Tata Kerja Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi, Perwakilan BKKBN Provinsi Riau memiliki tugas yakni "Melaksanakan sebagian tugas BKKBN di provinsi". Tugas Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau yaitu menyelenggarakan fungsi:

1. Pembinaan, pembimbingan dan fasilitasi pelaksanaan kebijakan nasional di bidang pengendalian penduduk, penyelenggaraan keluarga



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

berencana dan kesehatan reproduksi, keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga;

2. Pembinaan, pembimbingan dan fasilitasi pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengendalian penduduk, penyelenggaraan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga;

3. Penyelenggaran pemantauan dan evaluasi di bidang pengendalian penduduk, penyelenggaraan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga;

4. Pelaksanaan, advokasi, komunikasi, informasi, dan edukasi, penggerakan hubungan antar Lembaga, bina lini lapangan serta pengelolaan data dan informasi di bidang pengendalian penduduk, penyelenggaraan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga;

5. Penyelenggaraan pelatihan, penelitian, dan pengembangan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan KB dan kesehatan reproduksi, keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga;

6. Pelaksanaan tugas administrasi umum;

7. Pengelolaan barang milik/ kekayaan negara yang menjadi tanggung jawabnya.

Seperti halnya Pegawai lainnya, pegawai di Kementerian

Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi

Riau juga Berperan penting dalam melaksanakan tugas dan kewenangan

yang diberikan kepadanya sehingga mengharuskan pegawai yang bekerja di

instansi tersebut hendaknya adalah pegawai yang berdaya guna dan mempunyai efektivitas yang tinggi dalam menjalankan program kerjanya. .

Hal tersebut dapat dilihat dari pencapaian program kerja di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Program Kerja Di Kementerian Kependudukan Dan
Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau Tahun
2022-2024

No	Program/ Kegiatan	Sasaran	Target	Realisasi				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	Menurun kan angka kelahiran total	Angka kelahiran total (total fertility rate) per wus usia 12-49 tahun	100%	90	89,90	93,28	93,40	100,9
2	Meningk atkan angka prevelensi kontrasepsi modern	Angka prevelensi kontrasepsi modern (modern contraceptive prevalence rate / mcp)	100%	74,43	74,96	109,8 7	119,7 7	114,2
3	Menurun nya kebutuhan ber-kb yang tidak terpenuhi	Presentase kebutuhan ber-kb yang tidak terpenuhi (unmet need)	100%	56,48	35,04	78.96	85,32	80,28



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.

4	Menurunnya angka kelahiran remaja	Angka kelahiran remaja umur 15-19 tahun (age specific fertility rate / asfr 15-19)	100%	412,50	205,30	142,86	142,31	111
5	Meningkatnya indeks pembanguan keluarga	Indeks pembanguan keluarga (iBangga)	100%	95,17	92,64	95,68	96,45	101,6
6	Meningkatnya median usia perkawinan pertama perempuan	Median usia perkawinan pertama perempuan (mukp)	100%	95.43	97,73	97,73	98,6	97,6
7	Meningkatnya pelaksanaan program pembanguan keluarga, kependudukan dan keluarga berencana diseluruh tingkatan wilayah	Presentase fasilitas kesehatan (faskes) yang siap melayani kb mkjp	100%	-	-	141,95	89,90	97,62



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Indeks informasi metode KB (method information index/MI I)	100%	-	-	165,15	84,54	70,7
	Presentase kehamilan yang tidak diinginkan	100%	-	-	110,78	83,49	78,6

Sumber Data: Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau, 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pelaksanaan program kerja yang ada dan dilaksanakan di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau menunjukan bahwa target pelaksanaan program kerja ada yang belum dapat dimaksimalkan dengan baik karena Beberapa program kerja belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini menimbulkan dugaan bahwa dukungan lingkungan kerja, terutama terkait sarana dan prasarana, perlu diperhatikan lebih lanjut karena Semakin lengkap dan baik sarana dan prasaran maka akan berdampak pada lingkungan kerja yang baik pula dan dapat membuat kinerja pegawai semakin efisien dan cepat tanggap



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.

Tabel 1.2

**Data Sarana Dan Prasarana Di Kementerian Kependudukan Dan
Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau**

No	Nama Ruangan	Nama Barang
	Tim Kerja Akses, Kualitas Pelayanan KB dan Kesehatan Reproduksi	Ruang Ketua Tim 1. Lemari Kayu 2. White Board 3. Meja Kerja Kayu 4. Kursi Besi/Metal 5. A.C. Split 6. Alat Rumah Tangga Lainnya 7. Laptop 8. Printer (Peralatan Personal Komputer) 9. Scanner (Peralatan Personal Komputer)
		Ruang Staf 1. Lemari kayu 2. Filing cabinet besi 3. Meja kerja kayu 4. Kursi besi/metal
	Tim Kerja Ketahanan Keluarga Dan Pencegahan Stunting	Ruang Ketua Tim 1. Lemari Kayu 2. Meja Kerja Kayu 3. Kursi Besi/Metal 4. A.C. Split 5. Televisi 6. Alat Rumah Tangga Lainnya 7. Laptop 8. Printer (Peralatan Personal Komputer) 9. Scanner (Peralatan Personal Komputer)
		Ruang Staf 1. Lemari Besi/Metal 2. Lemari Kayu 3. Filing Cabinet Besi 4. White Board 5. LCD Projector/Infocus 6. Meja Kerja Kayu 7. Kursi Besi/Metal 8. A.C. Split



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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		9. Televisi 10. Telephone Mobile 11. P.C Unit 12. Laptop 13. Tablet PC 14. Printer (Peralatan Personal Komputer) 15. External/Portable Hardisk
	Tim Kerja Pengendalian Kependudukan	Ruang Ketua Tim 1. Lemari Besi/Metal 2. Lemari Kayu 3. Meja Kerja Kayu 4. Kursi Besi/Metal 5. A.C. Split 6. Alat Rumah Tangga Lainnya 7. Laptop 8. Scanner (Peralatan Personal Komputer)
		Ruang Staf 1. Filing Cabinet Besi 2. Peta 3. Meja Kerja Kayu 4. Kursi Besi/Metal 5. A.C. Split 6. Televisi 7. P.C Unit 8. Laptop 9. Printer (Peralatan Personal Komputer)
	Tim Kerja Hubungan Antar Lembaga, Advokasi, KIE, Dan Kehumasan	Ruang Ketua Tim 1. Lemari Kayu 2. Meja Kerja Kayu 3. Kursi Besi/Metal 4. A.C. Split 5. Televisi 6. Alat Rumah Tangga Lainnya 7. Laptop 8. Printer (Peralatan Personal Komputer) 9. Scanner (Peralatan Personal Komputer)
		Ruang Staf

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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		1. Lemari Besi/Metal 2. Lemari Kayu 3. Filling Cabinet Besi 4. Meja Kerja Kayu 5. Kursi Besi/Metal 6. A.C. Split 7. Televisi 8. Head Set 9. Publik Address (Lapangan) 10. P.C Unit 11. Laptop 12. Printer (Peralatan Personal Komputer) 13. External/Portable Hardisk
5	Tim Kerja Pelatihan Dan Peningkatan Kompetensi	Ruang Koordinator 1. Lemari Kayu 2. Meja Kerja Kayu 3. Kursi Besi/Metal 4. Televisi 5. Alat Rumah Tangga Lainnya 6. Scanner (Peralatan Personal Komputer)
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau		Ruang Staf 1. Lemari Besi/Metal 2. Lemari Kayu 3. Filling Cabinet Besi 4. Tabung Pemadam Api 5. CCTV (Camera Control Television System) 6. LCD Projector/Infocus 7. Meja Kerja Kayu 8. Kursi Besi/Metal 9. Sice 10. Lemari Es 11. A.C. Split 12. Televisi 13. Microphone Table Stand 14. Dispenser 15. Camera Digital 16. Publik Address (Lapangan) 17. Tensimeter 18. P.C Unit

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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		19. Laptop 20. Printer (Peralatan Personal Komputer)
	Tim Kerja Keuangan, Anggaran, Dan Pengelolaan BMN	1. Mesin Penghitung Uang 2. Lemari Besi/Metal 3. Lemari Kayu 4. Filling Cabinet Besi 5. Brandkas 6. CCTV Camera Control Television System 7. Alat Penghancur Kertas 8. Meja Kerja Kayu 9. Kursi Besi/Metal 10. A.C. Split 11. Kipas Angin 12. Televisi 13. Loudspeaker 14. Dispenser 15. Alat Rumah Tangga Lainnya 16. Analog/Digital Receiver 17. Laptop 18. Keyboard (Peralatan Mini Komputer) 19. Printer (Peralatan Personal Komputer)
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Tim Kerja Hukum, Kepegawaian, Umum Dan Pelayanan Publik	1. Thermohygrometer (Alat Ukur Universal) 2. Lemari Besi/Metal 3. Lemari Kayu 4. Rak Besi 5. Meja Kerja Kayu 6. Kursi Besi/Metal 7. A.C. Split 8. Alat Rumah Tangga Lainnya

Sumber Data: Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan Bkbn Provinsi Riau, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa fasilitas yang dimiliki oleh Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. Berdasarkan table dapat diketahui bahwa sarana dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

prasarana dilingkungan kerja masih ada yang dalam kondisi rusak. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Ahmad et al., 2022) Lingkungan kerja yang perlu diperhatikan adalah yang mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini termuat dalam Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, termasuk lingkungan kerja yang sehat dan aman. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 50 Tahun 2012 mengatur kewajiban perusahaan dalam menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3). SMK3 bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan efisien.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga pegawai memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lingkungan kerja ialah salah satu bagian penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai. Seperti halnya Lingkungan kerja pada Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau yang kurang kondusif dimana ruangan terlalu kecil dan tidak ada pemisah antara ketua tim dengan anggota timnya, dan bahkan adanya dua tim dalam satu ruangan yang sama sehingga mempengaruhi aktifitas kerja dan konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari. Dan bahkan tidak ada pegawai yang berjaga di meja resepsionis sedangkan instansi menjalankan form survey akan kepuasan pelayanan.

Permasalahan lain, Pegawai Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau dalam melaksanakan tugasnya, dituntut memiliki kemampuan kerja yang tinggi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka perlu adanya pembinaan secara intensif guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Memperbaiki dan meningkatkan efektivitas para pegawai tentunya bukan hanya ditentukan oleh lingkungan kerja, akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja.

Usaha lain untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan motivasi kerja, motivasi kerja adalah kondisi dimana seseorang termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk membantu instansi dalam mencapai tujuannya. Pencapaian target instansi juga menandakan pencapaian target para pegawainya sendiri. Dan masalah motivasi tersebut bisa didatangkan dari dalam diri seseorang maupun lingkungan luar diri seseorang. Masalah motivasi disebuah instansi menjadi

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



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.

gejala yang penting untuk diamati sejak mulai timbulnya tuntutan dalam pekerjaan. Seorang pemimpin dalam mengelola motivasi ditempat kerja harus memahami bagaimana karakter dari setiap pegawainya, sehingga bisa memperkirakan capaian kinerja yang akan dihasilkan.

Handoko (2011) dalam (Ichwan et al., 2025) menjelaskan bahwa motivasi adalah semangat kerja yang berasal dari dalam diri pegawai dan dipengaruhi oleh dorongan positif dari manajemen organisasi. Dengan motivasi yang kuat, pegawai cenderung bekerja lebih maksimal dan berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah pendorong pegawai untuk bekerja dengan maksimal dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan pegawai. Salah satu cara pemberian motivasi kinerja pegawai di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau adalah dengan tunjangan yang diterima.

Tabel 1.3

Tunjangan Jabatan Fungsional Di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

No	Jabatan Fungsional	Besaran Tunjangan
Jenjang Jabatan Fungsional Keahlian		
	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Utama	Rp 1.785.000,00
	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Madya	Rp 1.437.000,00
	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Muda	Rp 1.239.000,00
	Penata Kependudukan dan Keluarga Berencana Ahli Pertama	Rp 540.000,00
Jenjang Jabatan Fungsional Keahlian		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Penyuluh Keluarga Berencana Ahli Utama	Rp 1.500.000,00
2	Penyuluh Keluarga Berencana Ahli Madya	Rp 1.260.000,00
3	Penyuluh Keluarga Berencana Ahli Muda	Rp 960.000,00
4	Penyuluh Keluarga Berencana Ahli Pertama	Rp 540.000,00
Jenjang Jabatan Fungsional Keahlian		
1	Penyuluh Keluarga Berencana Penyelia	Rp 780.000,00
2	Penyuluh Keluarga Berencana Mahir	Rp 450.000,00
3	Penyuluh Keluarga Berencana Terampil	Rp 360.000,00
4	Penyuluh Keluarga Berencana Pemula	Rp 300.000,00

Sumber Data: Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau, 2025

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan bentuk tunjangan yang diberikan. Pemberian tunjangan untuk mendukung meningkatkan kinerja dan semangat kerja pegawai. Selain itu, cara memberikan motivasi kerja bisa melalui reward dan panishment. Namun di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau reward dan panishment yang masih dipermasalahkan sehingga mempengaruhi motivasi kerja. Ini dapat diketahui bahwa ternyata beban kerja yang diberikan instansi tidaklah sama dan menyebabkan tugas kerja pegawai lain bertambah sedangkan pemikik tugas cukup menerima hasil yang tidak dikerjakan langsung olehnya.

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas, maka peneliti menjadikan uraian sebagai latar belakang masalahnya dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau”**.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini maka peneliti menemukan sebuah permasalahan antara lain sebagai berikut :

- 1 Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau?
- 2 Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pegawai di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau?
- 3 Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian antara lain:

- 1 Untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.
- 2 Untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.
- 3 Untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian secara teoritis ini adalah digambarkan sebagai berikut:

1 Secara Akademis

Diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu administrasi negara. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi mahasiswa, akademisi, maupun peneliti lain yang tertarik mengkaji topik yang serupa, sehingga memperluas literatur kinerja pegawai.

2 Secara Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya konsep dan pengembangan teori dalam bidang lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman baru mengenai bagaimana kinerja pegawai, khususnya Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.

3 Secara Praktis

Memberikan masukan kepada Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sehingga menjadi tolak ukur dan evaluasi untuk instansi dimasa yang akan datang.



1.5 Sistematika Penelitian

Pada penelitian ini penulis membagi kedalam beberapa susunan bab dan sub bab dengan uraian sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

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

BAB II : Landasan Teori

Bab ini akan menjelaskan berbagai teori yang mendasari penelitian ini. Pada Bab II memuat definisi konsep, teori, referensi dari buku, jurnal, majalah, dan publikasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti pada penelitian sebelumnya, serta pandangan umat Islam terhadap permasalahan penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ketiga berisi jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum

Bab ini menjelaskan profil umum perusahaan yang mencakup uraian latar belakang atau sejarah berdirinya perusahaan, susunan struktur organisasinya, serta berbagai kegiatan atau aktivitas yang dijalankan dalam operasional perusahaan.

BAB V : Hasil Dan Pembahasan

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

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

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

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



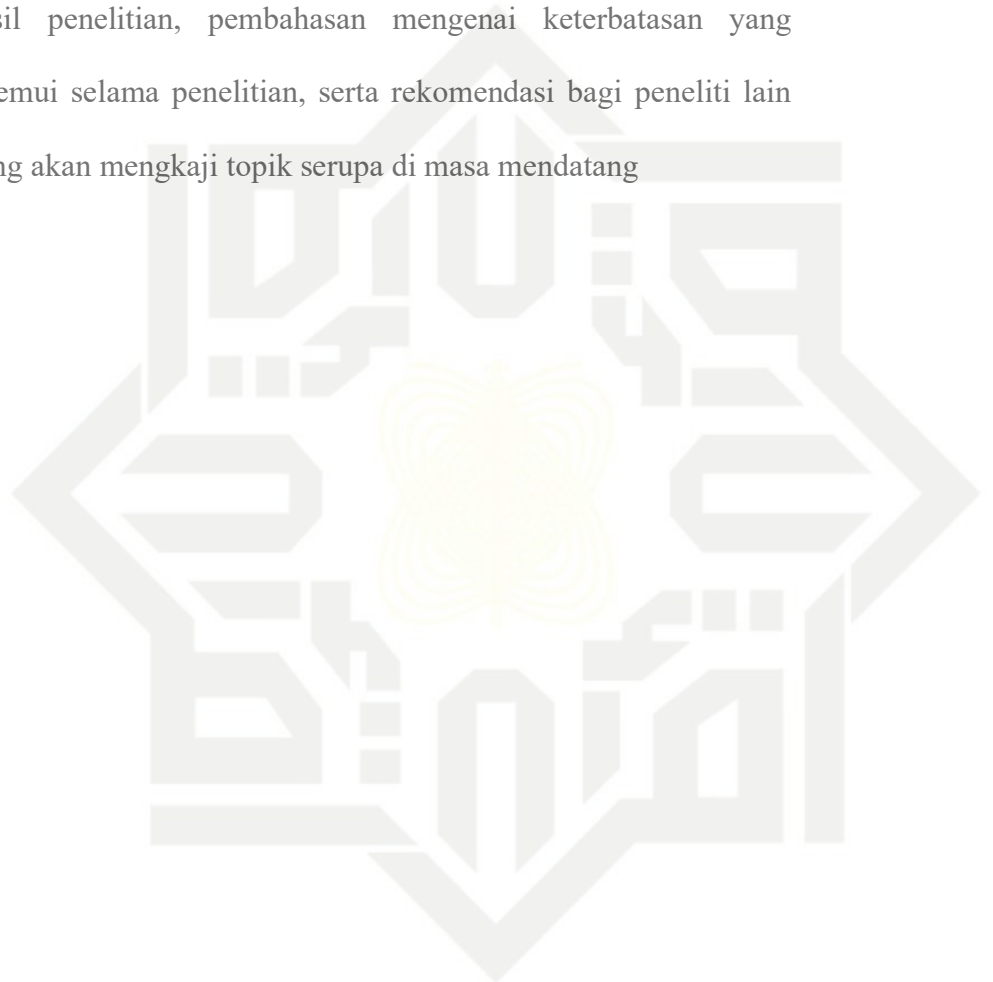
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada bagian ini dipaparkan penjelasan terkait hasil penelitian, meliputi temuan, analisis, dan pembahasan yang disajikan secara mendetail.

BAB VI : Penutup

Bab ini merupakan bagian penutup yang memuat rangkuman hasil penelitian, pembahasan mengenai keterbatasan yang ditemui selama penelitian, serta rekomendasi bagi peneliti lain yang akan mengkaji topik serupa di masa mendatang



UIN SUSKA RIAU



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi yang berdiri dan beroperasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Tujuan-tujuan tersebut harus dicapai oleh organisasi agar mereka mampu mempertahankan keberadaannya. Salah satu hal penopang tercapainya program-program kerja dengan pemanfaatan sumber daya manusia. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, organisasi akan dapat terus mampu memperoleh hasil terbaik yaitu terpenuhinya program kerja yang sudah direncanakan. Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan capaian kinerja dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan (Wibowo dan Susilowati, 2010:49). Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam proses pelaksanaan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah pegawai. pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya pegawai yang mampu menggerakkan program dengan baik, maka suatu organisasi akan mampu berkembang dan mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merupakan kunci pokok keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu berhasil atau tidaknya organisasi akan

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

ditentukan oleh faktor sumber daya manusia atau karyawannya dalam mencapai tujuan. Diantaranya hal yang mempengaruhi sumber daya manusia dan knerja adalah lingkungan kerja. Menurut (Moekijat, 2003:136) dalam (Rezita et al., n.d.) Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Hal lainnya dari motivasi kerja, karena menurut (Sinungan, 2008:134) dalam (Rezita et al., n.d.) pegawai yang termotivasi dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk itu maka perlu disusun tuntutan motivasi, disiplin dan etika kerja di lingkungan organisasi kearah terwujudnya capaian kinerja yang selaras, aman, dan dinamis sehingga dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala yang di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhinya ketika melakukan tugas dan tanggung jawab. Untuk meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja memiliki dampak besar pada kinerja. Ini karena lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan penyelesaian tugas yang baik juga. Seperti menurut Danang Sunyoto (2015) dalam (Prasetyo, 2023) mengemukakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lalu pendapat lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) dalam (Akbar et al., 2024), Lingkungan kerja terdiri dari keseluruhan alat dan bahan dalam tempat kerja di mana seseorang menjalankan tugas profesional mereka. Ini mencakup proses dan pengaturan kerja individu dan kolektif.

2.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (1998:86) dalam (Ahmad et al., 2022), adalah semua yang ada disekitar pegawai yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seorang pegawai mampu meningkatkan kinerja dalam dirinya.

Terdapat beberapa unsur-unsur lingkungan fisik, menurut Sedarmayanti (2009:26) dalam (Ahmad et al., 2022), unsur-unsur lingkungan fisik dibagi menjadi dua, yakni: 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain. 2) Lingkungan kerja perantara/umum. Merupakan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Dan Sedarmayanti (2009:31) dalam (Ahmad et al., 2022), juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik sesama rekan kerja, bawahan, maupun atasan. Lingkungan kerja nonfisik juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena mampu memengaruhi kinerja pegawai.

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) dalam (Prasetyo, 2023), dapat dianalisis menggunakan lima indikator, yaitu:

1. Penerangan / cahaya ditempat kerja.

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja.

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan.

3. Kebisingan ditempat kerja.

Kebisingan mengganggu konsentrasi; siapapun tidak senang mendengarkan suara bising karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4. Bau tidak sedap ditempat kerja

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena ventilasi udara yang cukup akan memberikan kesehatan bagi pegawai.

5. Keamanan ditempat kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan untuk mengambil tindakan dan berusaha dalam pekerjaan atau tugas dengan semangat dan produktivitas tinggi. Hal ini melibatkan faktor internal (seperti kebutuhan, keinginan, dan ambisi pribadi) dan faktor eksternal (seperti pengakuan, ketidakseimbangan, dan lingkungan kerja) yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009) dalam (Tolu & Mamentu, 2021), menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja dengan menggerakkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Lalu menurut Siagian (2011) dalam (Kerja et al., 2021), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Demikian pula dengan (Mangkunegara, 2017) dalam (Manihuruk & Tirtayasa, 2020),

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan dan keamanan akan keselamatan sehingga akan mendorong pegawai bekerja.

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



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.

mengatakan motivasi adalah suatu kecendrungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

2.3.2 Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Menurut sutrisno dalam (Amalia, 2021), mengemukakan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor -faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yaitu sebagai berikut:

a. Faktor intern

1. Keinginan untuk dapat hidup

Dorongan dasar dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti makan, tempat tinggal, kesehatan, dan keamanan agar dapat bertahan hidup dengan layak.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Motivasi internal untuk memiliki barang, aset, atau sesuatu yang dianggap bernilai sebagai simbol keamanan, kenyamanan, atau keberhasilan pribadi.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Dorongan dari dalam diri untuk mendapatkan apresiasi, pujian, atau imbalan atas usaha dan prestasi yang telah dicapai.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Dorongan untuk diakui keberadaan, kemampuan, atau kontribusinya oleh orang lain maupun lingkungan sosial.

5. Keinginan untuk berkuasa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dorongan internal untuk mempengaruhi, mengendalikan, atau memimpin orang lain serta mengambil peran penting dalam pengambilan keputusan.

b. Faktor ekstern

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif (fisik maupun non fisik) dapat meningkatkan semangat kerja serta mengurangi stres karyawan.

2. Kompensasi yang memadai

Pemberian gaji, insentif, dan tunjangan yang adil serta sesuai beban kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan merasa dihargai.

3. Supervisi yang baik

Pengawasan dan bimbingan yang efektif dari atasan membantu karyawan memahami tugas, memperbaiki kinerja, serta meningkatkan motivasi kerja.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Kepastian kerja memberikan rasa aman bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan fokus tanpa kekhawatiran kehilangan pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab

Status jabatan dan kejelasan tanggung jawab membuat karyawan merasa memiliki peran penting dalam organisasi dan terdorong untuk bekerja secara profesional.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Peraturan yang fleksibel

Aturan kerja yang tidak kaku dan menyesuaikan kebutuhan karyawan (misalnya jam kerja fleksibel) dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2017) dalam (Fransiska & Tupti, 2020), meliputi yaitu :

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh- sungguh.
7. Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah ukuran seberapa baik seorang pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan di tempat kerja. Wibowo (2016:3) dalam (Usman et al., 2021) mendefinisikan kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, kemampuan, motivasi, dan kepentingan. Sama halnya dengan pendapat Rivai (2005) dalam (Ahmad et al., 2022) yang menyatakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang pegawai sebagai hasil dari kemampuan dan usahanya. Sedangkan kemampuan itu sendiri, biasa tercapai apabila seseorang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan, keterampilan, dan kemampuan dalam berhubungan antar pribadi maupun kelompok.

2.4.2 Tujuan Pengukuran Kinerja Pegawai

Adapun tujuan pengukuran adalah bagian penting dalam proses pencapaian kinerja pegawai, menurut Mahmudi (2005) dalam (Riadi, 2020) terdapat enam tujuan pengukuran kinerja yaitu:

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi.
2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai.
3. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya.
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan, pemberian penghargaan dan hukuman.



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

5. Memotivasi pegawai.
6. Menciptakan akuntabilitas publik.

2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Adapun Indikator yang digunakan untuk menganalisis dan mengukur kinerja pegawai menurut Fadel (2009) dalam (Ahmad et al., 2022), yaitu:

- 1 Pemahaman atas tupoksi (tugas pokok dan fungsi).
Pegawai harus memahami dengan jelas tugas pokok dan fungsinya agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
- 2 Inovasi.
Kemampuan untuk menciptakan dan mengembangkan ide-ide baru yang positif serta mendiskusikannya dengan atasan dan rekan kerja guna meningkatkan efektivitas kerja.
- 3 Kecepatan kerja.
Kemampuan menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas, sesuai dengan metode kerja yang telah ditetapkan.
- 4 Keakuratan kerja.
Ketelitian dan disiplin dalam menyelesaikan tugas, termasuk melakukan pengecekan ulang untuk memastikan hasil kerja bebas dari kesalahan.
- 5 Kerjasama.
Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, termasuk menghargai pendapat orang lain dan berkontribusi dalam tim.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah lembaga baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu pegawai bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat membuat pegawai merasa cepat bosan dan merasa tegang tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya

2.5.2 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Varibel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja didukung oleh temuan penelitian yaitu Kopelman dan Thomson (2017) dalam (Kerja et al., 2021), yang mengatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja tergantung lima kondisi, yaitu, waktu, kriteria tugas, imbalan, kemampuan dan tanggung jawab.

2.5.3 Hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dan motivasi kerja diperkirakan memiliki keterkaitan dan kemungkinan memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

kondusif, baik dari aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, fasilitas, dan keamanan, maupun aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan dukungan atasan, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang baik membuat pegawai merasa aman, dihargai, dan betah bekerja, sehingga mendorong peningkatan semangat dan efektivitas kerja.

Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, serta keinginan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dukungan organisasi melalui fasilitas kerja, kompensasi yang layak, supervisi yang baik, serta kepastian kerja akan memperkuat motivasi pegawai. Pada akhirnya, kombinasi lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai, yang tercermin dari peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang secara bersama-sama memengaruhi 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.

2.6 Dalam Pandangan Islam

2.6.1 Lingkungan Kerja Dalam Pandangan Islam

Lingkungan kerja adalah suasana di mana pegawai melakukan tugas dan tanggung jawab profesional mereka. Lingkungan ini mencakup berbagai elemen, mulai dari fisik hingga psikologis, yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan pegawai. Dalam lingkungan kerja yang baik, kesehatan dan keselamatan menjadi prioritas utama. Fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan merasa tidak nyaman.

Dalam hal ini, menciptakan lingkungan kerja yang positif bukan hanya tanggung jawab manajemen, tetapi juga merupakan peran aktif dari setiap individu. Lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada kepuasan dan produktivitas, sedangkan lingkungan yang buruk dapat mengakibatkan penurunan performa dan kesejahteraan. Seperti yang terkandung didalam surat Al-A'raf ayat 56 yang mana Allah SWT menekankan pada pentingnya menjaga lingkungan yang baik dan jangan melakukan kerusakan. Ayat ini berbunyi :

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

Artinya : "Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan." (QS. Al-A'raf 7: Ayat 56)

Seperti yang dapat dimaknai melalui ayat diatas, kita bisa melihat dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sudah tertata dengan baik-baik secara fisik (fasilitas, kebersihan, keamanan) maupun nonfisik (hubungan



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.

kerja, etika, budaya organisasi)—tidak boleh dirusak oleh perilaku negatif seperti konflik, ketidakjujuran, penyalahgunaan wewenang, diskriminasi, atau sikap tidak bertanggung jawab. Kerusakan ini dapat menurunkan kinerja, motivasi, dan kenyamanan kerja pegawai. sikap keseimbangan dalam bekerja, yaitu takut melanggar aturan dan nilai moral (takwa), serta berharap memperoleh hasil kerja yang baik dan keberkahan. Dalam lingkungan kerja, sikap ini mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional, disiplin, dan penuh tanggung jawab (Islam et al., n.d.). QS. Al-A'raf ayat 56 menegaskan bahwa menjaga dan memperbaiki lingkungan kerja merupakan bagian dari nilai keislaman. Lingkungan kerja yang baik, etis, dan berlandaskan nilai kebaikan akan mendorong kinerja yang optimal serta membawa keberkahan bagi individu maupun organisasi.

2.6.2 Motivasi Kerja Dalam Pandangan Islam

Motivasi sangat penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu pegawai maupun karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri.

Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras. Seperti yang terkandung didalam surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَاسْتَبِقُوا بِرِزْقِ اللَّهِ وَاسْتَغْنُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Artinya : "Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung." (QS. Al-Jumu'ah 62: Ayat 10)

Seperti yang dapat dimaknai melalui ayat di atas, Ayat menunjukkan bahwa bekerja dan berusaha mencari rezeki merupakan bagian dari perintah agama. Hal ini menjadi sumber motivasi kerja bagi seorang Muslim, karena aktivitas kerja dipandang sebagai ibadah dan bentuk ketaatan kepada Allah, bukan semata-mata untuk kepentingan materi. Dan ayat ini memotivasi individu untuk bekerja secara aktif, produktif, dan profesional, serta tidak bersikap pasif atau bergantung pada orang lain. Kesadaran bahwa hasil kerja adalah karunia Allah mendorong pegawai untuk bekerja dengan ikhlas, jujur, dan penuh tanggung jawab. Mengingat Allah dalam bekerja akan membentuk etos kerja yang berlandaskan kejujuran, disiplin, dan etika, sehingga mencegah perilaku menyimpang seperti kecurangan atau penyalahgunaan wewenang (Alfiyah et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam Islam tidak hanya berorientasi pada keberhasilan duniawi, tetapi juga keberkahan dan kebahagiaan akhirat. Keberuntungan sejati dicapai melalui keseimbangan antara ibadah dan kerja.

2.6.3 Kinerja Pegawai Dalam Pandangan Islam

Kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Istilah ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pencapaian tujuan hingga kualitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja tidak hanya terbatas pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. pegawai yang dapat bekerja secara



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.

efisien, mematuhi standar etika, dan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerjanya sering kali dianggap memiliki kinerja yang lebih baik. Seperti yang terkandung didalam surat At-Taubah ayat 105 yang mana Allah SWT menekankan akan pentingnya kinerja yang baik, adil, dan tidak lupa untuk berbuat kebaikan karena setiap pekerjaan dimintai pertanggung jawaban.

Ayat ini berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : "Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.""(QS. At-Taubah 9: Ayat 105)

Seperti yang dapat dimaknai melalui ayat diatas, Ayat mendorong munculnya rasa tanggung jawab dan kesadaran moral untuk bekerja secara sungguh-sungguh, jujur, dan profesional, meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan. Ini berkaitan dengan penilaian kinerja di organisasi, baik oleh pimpinan, rekan kerja, maupun masyarakat. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk menunjukkan hasil kerja yang berkualitas, disiplin, dan dapat dipertanggungjawabkan. Pertanggungjawaban ini, tidak hanya dari sisi hasil, tetapi juga dari niat dan prosesnya. Dalam kinerja pegawai, hal ini menekankan pentingnya etika kerja, kejujuran, dan integritas dalam melaksanakan tugas (Letsoin et al., 2023). QS. At-Taubah ayat 105 menegaskan bahwa kinerja pegawai dalam perspektif Islam harus

dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, profesionalisme, dan integritas, karena setiap pekerjaan tidak hanya dinilai oleh organisasi, tetapi juga oleh Allah SWT sebagai bentuk pertanggungjawaban akhir.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti Dan Nama Jurnal	Judul	Tahun Dan Vol	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Rusdian Dan Deky Prasetyo Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan. (Prasetyo, 2023)	"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kotawaringin Timur"	2023 Vol. 8/No. 2/2023/104-113	Hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan stres kerja juga mempunyai pengaruh signifikan keci terhadap kinerja pegawai	Terdapat Perbedaan Mengenai Lokasi Penelitian Dan Penelitian Ini Membahas Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja
Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring Dan Nuryanti Mustari	"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas	2022 Volume 3, Nomor 1, Februari 2022	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh	Terdapat Perbedaan Mengenai Lokasi Penelitian Dan Penelitian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Jurnal Pujia Unismuh Makassar (Ahmad et al., 2022)	Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba ”		positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Ini Membahas Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja
	Andi Alif Akbar, Muhammad Kurniawan Dan Benny Usman Jurnal Media Wahana Ekonomika (Akbar et al., 2024)	“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Batiqa Palembang ”	2024 Vol. 20 No.4, Januari 2024 : 637-649	Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dan stres kerja juga memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan	Terdapat Perbedaan Mengenai Lokasi Penelitian Dan Penelitian Ini Membahas Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja
	Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Hasibuan & Bahri, 2018)	“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja”	2018 Vol 1, No. 1, September 2018, 71-80	Hasil dari penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan	Terdapat Perbedaan Mengenai Lokasi Penelitian Dan Penelitian Ini Membahas Mengenai Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan motivasi kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau				terhadap kinerja.	
	Ade Jaya Sutisna The Asia Pacific Journal Of Management Studies (Kerja et al., 2021)	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja”	2021 Volume 8 Nomor 3 Septermber-Desember 2021	Hasil dari penelitian menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja	Terdapat Perbedaan Mengenai Lokasi Penelitian Dan Penelitian Ini Membahas Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Nurul Amelia Jurnal Sumber Daya Manusia (Amalia, 2021)	“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba”	2021 November 2021	Hasil dari penelitian menunjukkan Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	Terdapat Perbedaan Mengenai Lokasi Penelitian Dan Penelitian Ini Membahas Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Candra Pranata Manihuruk dan Satria Tirtayasa Manegggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Manihuruk & Tirtayasa, 2020)	“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkunga n Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai”	2020 Volume 3, Nomor 2, Septemb er 2020	Hasil dari penelitian menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.	motivasi kerja Terdapat Perbedaan Mengenai Lokasi Penelitian Dan Penelitian Ini Membahas Mengenai Pengaruh stres kerja, motivasi, dan lingkungan kerja
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Benny Usman, Edduar Hendri Dan Lusi Suryadi Jurnal Media Wahana Ekonomika (Usman et al., 2021)	“Pengaruh Gaya Kepemimpi nan, Lingkunga n Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang ”	2021 Vol. 18 No. 1, April 2021 : 18-33	Hasil dari penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel stres kerja juga	Terdapat Perbedaan Mengenai Lokasi Penelitian Dan Penelitian Ini Membahas Mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpi nan, Lingkunga n Kerja Dan Stres Kerja

	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai				© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Terdapat Perbedaan Mengenai Lokasi Penelitian Dan Penelitian Ini Membahas Mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja	Hasil dari penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap	2021 Vol. 11. No. 1, 2021	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	Angelique Tolu, Michael Mamentu, Dan Wehelmina Rumawas Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) (Tolu & Mamentu, 2021)	9 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Yulianan Fransiska dan Zulaspan Tupti Manegggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Fransiska & Tupti, 2020)	“Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	2020 Volume 3, Nomor 2, September 2020	kinerja pegawai. Hasil dari penelitian menunjukkan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.	Terdapat Perbedaan Mengenai Lokasi Penelitian Dan Penelitian Ini Membahas Mengenai Pengaruh komunikasi , beban kerja, dan motivasi kerja
----------------------------------	--	---	--	---	--

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

2.8 Definisi Konsep

Penelitian ini menggunakan Teori lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) dalam (Akbar et al., 2024), Lingkungan kerja terdiri dari keseluruhan alat dan bahan dalam tempat kerja di mana seseorang menjalankan tugas profesional mereka. Ini mencakup proses dan pengaturan kerja individu dan kolektif. Teori motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2017) dalam (Manihuruk & Tirtayasa, 2020),



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengatakan motivasi adalah suatu kecendrungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Dan Teori Kinerja pegawai menurut Wibowo (2016:3) dalam (Usman et al., 2021) mendefinisika kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, kemampuan, motivasi, dan kepentingan.

2.9 Konsep Operasional

Adapun tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau. Agar memudahkan pemahaman tersebut, maka perlu adanya konsep operasional terhadap variable yang akan dibahas serta indikatornya. Berikut konsep operasional:

Tabel 2.2
Konsep Operasional

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja (X1)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja, termasuk perkakas, bahan, metode	1. Penerangan / pencahayaan ditempat kerja 2. Sirkulasi udara ditempat kerja 3. Kebisingan ditempat kerja 4. Bau tidak sedap ditempat kerja	Sedarmayanti (2011)



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		kerja, dan pengaturan kerja	5. Keamanan ditempat kerja	
	Motivasi Kerja (X2)	motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.	1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas / sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Rekan kerja yang dipilih 8. Pemanfaatan waktu	Mangkunegara (2017)
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu	1. Pemahaman atas tupoksi (tugas pokok dan fungsi) 2. Inovasi 3. Kecepatan kerja 4. Keakuratan kerja 5. Kerjasama	Fadel (2009)

Sumber: Jurnal Terdahulu

2.10 Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

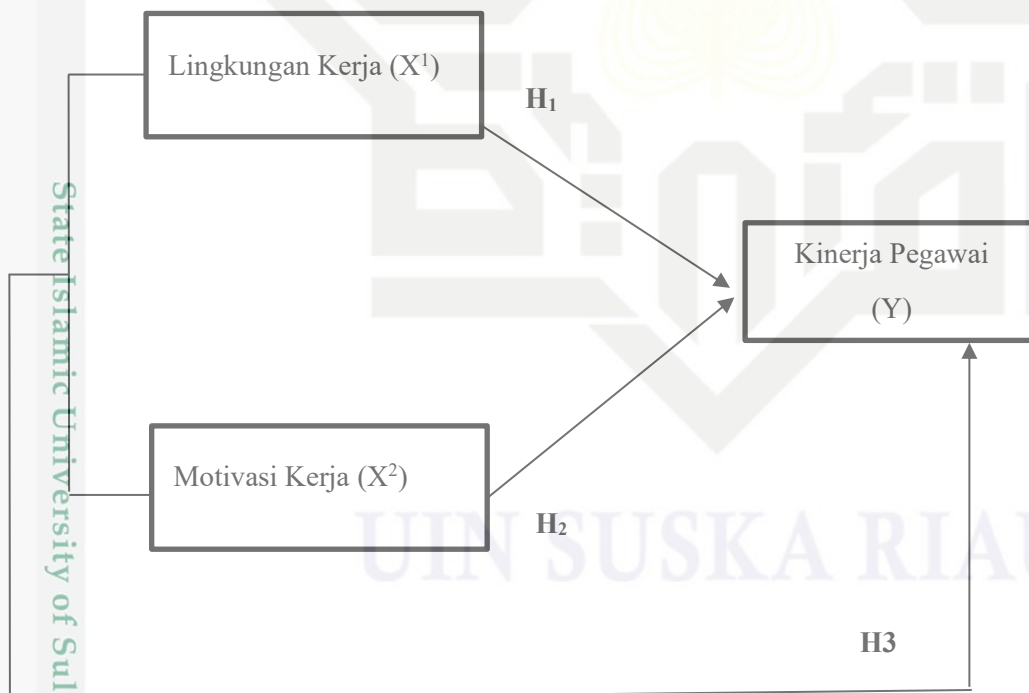
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- 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.

terhadap objek yang dtuju. Jadi kerangka berpikir merupakan alur yang dijadikan pola berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap suatu objek yang dapat menyelesaikan arah rumusan masalah dan tujuan penelitian. Kerangka pemikiran menurut (Sugiyono, 2018) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka penelitian dan Paradigma Penelitian dimaksud untuk menghubungkan pemikiran penelitian sebagai jawaban atas masalah penelitian. Di dalam kerangka pemikiran tersebut terdapat dua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan satu variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



Sumber : (Sugiyono, 2020)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.11 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) dalam (Prasetyo, 2023) Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian.

Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah:

- Diduga adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau
- Diduga adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau
- Diduga adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Mixed Method. Mixed Method adalah pendekatan penelitian yang mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, mendalam, dan kuat terhadap suatu fenomena penelitian. Dan Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena, gejala, atau kejadian sebagaimana adanya dengan menggunakan data numerik atau angka yang kemudian dianalisis secara statistik.

Menurut (Sugiyono, 2018) Penelitian Mixed Method merupakan metode penelitian yang mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan atau berurutan, sehingga data yang diperoleh lebih lengkap, valid, dan objektif.

Penelitian ini akan menggambarkan variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner dan beberapa wawancara. Hasilnya kemudian dianalisis dengan teknik statistik, untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimanakah Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga /Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.

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



3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi tempat penelitian ini di laksanakan di Kota Pekanbaru, dan lebih spesifiknya berada di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/ Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juli sampai Desember 2025.

3.3 Sumber Data

Adapun Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Seperti yang dikatakan menurut (Sugiyono, 2020) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jadi data diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang telah disusun oleh peneliti sesuai dengan variabel yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Seperti menurut (Sugiyono, 2018) sumber sekunder merupakan sumber yang

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

tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku, artikel, literatur, jurnal serta situs di internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4 Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah seperangkat atau objek yang memiliki variasi antara satu dan lainnya. Dalam penelitian ini variable digunakan untuk menentukan alat pengumpulan data dan teknis analisis data. Variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagian berikut

1. Variabel bebas X atau variabel independent merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel independennya ialah lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2).
2. Variabel serikat Y atau variabel dependen adalah variable yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variable dependennya ialah Kinerja pegawai (Y)

3.5 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. populasi 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.

keseluruhan elemen (orang, benda, atau hal) yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, karena memiliki karakteristik yang sama yang relevan dengan masalah yang diteliti. Adapun populasi berjumlah 63 Pegawai Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Menurut (Sugiyono, 2020), non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dan peneliti menggunakan sampling jenuh. Dikarenakan pada jumlah populasi yang tidak terlalu banyak, maka penulis mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Yaitu seluruh populasi menjadi sampel. Dan penelitian ini akan mengumpulkan sampel dari 63 Pegawai Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau.



3.6 Teknik Pengumpulan Data

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2020) Teknik kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk menentukan nilai jawaban setiap pernyataan digunakan skala Likert yang memiliki 5 tingkatan

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

2. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2020) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit/kecil.



3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data primer, maka peneliti melakukan validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2020) Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated item-Total Correlation* dengan nilai *r* table, untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,5$. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2020) Uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dan dalam hal ini data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Jadi uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur benar- benar bebas dari

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan CronbachAlpha. Suatu Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70, dan semakin mendekati 1, maka semakin tinggi reliabilitasnya.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik.

Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Multikolinearitas menurut (Imam Ghazali, 2016) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di bawah 10.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas menurut (Imam Ghazali, 2016) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas bisa melihat scatterplot. Jika scatterplot menunjukkan pola penyebaran data yang tidak merata, itu menunjukkan adanya heterokedastisitas dalam regresi. Sebaliknya, jika data tersebar merata, itu menandakan ketiadaan heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas



3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda menurut (Sugiyono, 2018) digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Dalam analisis regresi berganda ini selain mengukur kekuatan pengaruh antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai kementrian kependudukan dan pembangunan keluarga/perwakilan BKKBN Provinsi Riau.

Rumus Regresi linier berganda :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Kostanta

b₁ = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

b₂ = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

X₁ = Variabel Lingkungan Kerja

X₂ = Variabel Motivasi Kerja

e = error

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.7.4 Uji Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Menurut (Imam Ghazali, 2016) ketepatan dalam menaksir nilai aktual dapat diukur melalui nilai koefisien determinasi, nilai statistik t dan nilai statistik F.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen.. Menurut (Imam Ghazali, 2016) Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

2. Uji Parsial (uji t)

Menurut (Imam Ghazali, 2016) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 0,05.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan perbedaan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan signifikan t yang akan diketahui secara langsung menggunakan spss.

3. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan antara variabel-variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Adapun cara melakukan uji F signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

- a. Jika signifikan $> 0,05$, hipotesis ditolak (koefisien regresi tak signifikan). Secara bersamaan, variabel independen tak berpengaruh signifikan pada variabel dependen.
- b. Jika signifikan $< 0,05$, hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Secara bersamaan, variabel independen berpengaruh signifikan pada variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1 Sejarah Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga / Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

Perluasan dan pengembangan program Keluarga Berencana Nasional secara terarah dan terkoordinasi di Provinsi Riau dimulai pada awal Pelita III, yaitu pada era Keppres No. 38 tahun 1978. Pada saat itu telah terbentuk lembaga BKKBN Propinsi Riau sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam perencanaan, penilaian, pengawasan, serta koordinasi pelaksanaan program KB Provinsi Riau.

Pada awal pelaksanaan program KB di Provinsi Riau, perluasan dan pengembangan pelaksanaan kegiatan KB secara terprogram dan terkoordinasi baru dilaksanakan pada tiga daerah Tingkat II yaitu Kabupaten Kepulauan Riau, Bengkalis dan Indragiri Hilir. Pada ketiga daerah tersebut telah dibentuk lembaga BKKBN kabupaten untuk mengkoordinasikan

Perencanaan, penilaian, dan pengawasan pelaksanaan program KB di wilayah tersebut dengan dukungan sepenuhnya pemerintah daerah setempat. Sedangkan pada daerah Tingkat II lainnya, pelaksanaan kegiatan KB dilapangan langsung dibawah koordinasi BKKBN Provinsi dengan Pengawasan Petugas Lapangan KB (PPLKB) sebagai ujung tombak pelaksanaan koordinasi ditingkat Kecamatan yang bertanggung jawab langsung kepada BKKBN Provinsi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Setelah berjalan lebih kurang dua tahun, pelaksanaan kegiatan KB di Provinsi Riau, khususnya di tiga Kabupaten tersebut diatas telah makin berkembang dan meluas serta telah berhasil mengajak sebagian masyarakat untuk ber-KB. Dengan melihat perkembangan hasil pelaksanaan kegiatan KB selama dua tahun berjalan tersebut, pada era Keppres No. 64 tahun 1983 pelaksanaan program KB secara terarah dan terkoordinasi mulai diperluas keseluruh daerah Tingkat II yang ada di Provinsi Riau yang ditandai dengan pembentukan lembaga BKKBN Kabupaten/Kotamadya diluar tiga Kabupaten tersebut diatas.

Mulai saat itu, pelaksanaan program KB Nasional di Provinsi Riau semakin meluas dan berkembang. Partisipasi masyarakat semakin meningkat dari tahunketahun, dukungan Pemerintah Daerah baik tingkat Provinsi maupun tingkat Kabupaten semakin kuat dan besar. Demikian pula dukungan dan peran aktif unit pelaksanaan Program KB, baik instansi Pemerintah, maupun swasta dan organisasi masyarakat makin meningkat dan semakin nyata.

4. Visi Dan Misi Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga / Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

Visi BKKBN menjadi Lembaga yang Handal dan Dipercaya dalam Mewujudkan Penduduk Tumbuh Seimbang dan Keluarga Berkualitas.

Untuk mencapai tersebut dilaksanakan melalui 6 Misi yaitu :

- Mengarus-utamakan pembangunan berwawasan Kependudukan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Menyelenggarakan Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi.
- Memfasilitasi Pembangunan Keluarga.
- Menjalin jejaring kemitraan dalam pengelolaan Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga.
- Membangun dan menerapkan budaya kerja organisasi secara konsisten.

4.3. Tugas Pokok Dan Fungsi Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga / Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

Adapun tugas pokok dan fungsinya sebagai berikut :

a. Tugas pokok

BKKBN mempunyai tugas melaksanakan pengendalian penduduk dan menyelenggarakan keluarga berencana berdasarkan ketentuan peraturan-undangan.

b. Fungsi

- Penetapan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana;
- Pelaksanaan advokasi dan koordinasi di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana;
- Penyelenggaraan komunikasi, informasi, dan edukasi di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana
- Penyelenggaraan pemantauan dan evaluasi di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana; dan

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

- Pelatihan, pembimbingan, dan fasilitasi di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.
- Koordinasi pelaksanaan tugas, pelatihan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BKKBN;
- Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab BKKBN;
- Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BKKBN; dan
- Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh elemen organisasi di lingkungan BKKBN.

4.4 Uraian Tugas Bagian / Unit Kerja Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga / Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

Adapun uraian tugas bagian / unit kerja sebagai berikut :

a. Tim Kerja Akses, Kualitas Pelayanan Kb Dan Kesehatan Reproduksi

- Menurunkan Angka Kelahiran Total
- Meningkatkan angka prevalensi kontrasepsi modern
- Menurunkan kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi
- Menurunkan angka kelahiran remaja
- Meningkatkan pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan KB di seluruh tingkatan Wilayah

b. Tim Kerja Ketahanan Keluarga Dan Pencegahan Stunting

- Meningkatkan indeks Pembangunan Keluarga



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Meningkatkan median usia kawin pertama perempuan
- Meningkatkan pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan KB di seluruh tingkatan Wilayah
- c. Tim Kerja Pengendalian Kependudukan**
 - Meningkatkan pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan KB di seluruh tingkatan Wilayah
- d. Tim Kerja Hubungan Antar Lembaga, Advokasi, KIE Dan Kehumasan**
 - Meningkatkan pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan KB di seluruh tingkatan Wilayah
- e. Tim Kerja Pengelolaan Dan Pembinaan Tenaga Lini Lapangan**
 - Meningkatkan pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan KB di seluruh tingkatan Wilayah
- f. Tim Kerja Pelaporan, Statistik Dan Pengelolaan TIK**
 - Meningkatkan pelaksanaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan KB di seluruh tingkatan Wilayah
- g. Tim Kerja Pelatihan Dan Peningkatan Kompetensi**
 - Meningkatkan Penyelenggaraan kegiatan pelatihan, penelitian dan pengembangan di Provinsi
- h. Tim Kerja Keuangan, Anggaran Dan Pengelolaan BMN**
 - Meningkatkan Kualitas penyelenggaraan dukungan manajemen dalam pengelolaan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan, dan Keluarga Berencana di Provinsi
- i. Tim Kerja Hukum, Kepegawaian, Umum Dan Pelayanan Publik**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Meningkatkan Kualitas penyelenggaraan dukungan manajemen dalam pengeloan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan, dan Keluarga Berencana di Provinsi

j. Tim Kerja Perencanaan Dan Manajemen Kerja

- Meningkatkan Kualitas penyelenggaraandukungan manajemen dalam pengeloan Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan, dan Keluarga Berencana di Provinsi

k. Tim Kerja ZI WBK/WBBM dan SPIP

- Mewujudkan akuntabilitas pelaksanaan pengawasan lainnya provinsi

4.5 Struktur Organisasi Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga / Perwakilan BKKBN Provinsi Riau

Kepala BKKBN Provinsi Riau : Mhd. Irzal, SE, ME

Sekretaris : drg. Tengku Mita Maya Don, M.Si

a. Tim Kerja Akses, Kualitas Pelayanan Kb Dan Kesehatan Reproduksi

Ketua	Supriyadi, S.Pd, M.Sc
Anggota	Nurhamzalia, SH
	dr. Yusmala Dewi, M. Si
	Halisa Rohayu, S.Si
	Berthy Eka P, S.Sos
	Selvya Desita, SE
	Aulia Permata Novi, SKM
	Alfath M, Nasir



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.

b. Tim Kerja Ketahanan Keluarga Dan Pencegahan Stunting

Ketua	Said Masri, SH, M.Si
Anggota	dr. Alti Idah Anugrah, MM
	Toyib Baldi Puba, SH
	Fadli Ilhami, S.Kom
	Selly Agustina, S.Psi
	Intan Fandani, SKM
	Edi Maisa
	Lenny Christine Octoreza, SH
	Bubung Bunyamin, S.Pdi, M.Si
	Azizah Lorenzia Putri

c. Tim Kerja Pengendalian Kependudukan

Ketua	Ermayani, SE, Ak
Anggota	Nursyiamah, SE
	Dian Febrika U., S.Kom
	Tresna Widyawati, S.Sos
	Emena Rianda, SKM
	Naomi Situmorang, S.Sos
	Almazni

d. Tim Kerja Hubungan Antar Lembaga, Advokasi, KIE Dan Kehumasan

Ketua	Dra. Sri Wahyuni, M.Si
Anggota	Tresnawati, S.Sos
	Dwi Rahma Yulia, S.Ikom
	Bakri
	Khoirul Rohmad Hidayat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

e. Tim Kerja Pengelolaan Dan Pembinaan Tenaga Lini Lapangan

Ketua	Rudi Salman, SS
Anggota	Afranisa, M.Psi
	Rahmawati Salim, SKM
	Enggar Espindra

f. Tim Kerja Pelaporan, Statistik Dan Pengelolaan TIK

Ketua	Ronaldi Inanda, S.Sos
Anggota	Sang Putu Ra Hafizt, S.Ikom
	Desi Pentiana Sinaga, A.Md

g. Tim Kerja Pelatihan Dan Peningkatan Kompetensi

Ketua	Remon Hendra, S.Sos, M.Si
Anggota	Irwanto, S.Kom, M.Si
	Bubung Bunyamin, S.Pdi, M.Si
	Astri Iliyin Syahputri, S.Psi
	Priyanto

h. Tim Kerja Keuangan, Anggaran Dan Pengelolaan BMN

Ketua	Arselan Syarif, SE
Anggota	Slamet Pribadi, SE
	Fadli, SE
	Aisyah
	Andika Tri Saputra
	Nia Rodearni Lumban Raja, A.md

i. Tim Kerja Hukum, Kepegawaian, Umum Dan Pelayanan Publik

Ketua	Ratih Nur Rahmadani, S.Farm, Apt
-------	----------------------------------



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Anggota	Harry Satria Putra, S.H, M.M.
	Riki Candra, S.Sos
	Hardiman
	Zulkifli
	Herman Muda P., A.md, AB
	Damhuri Hamid

j. Tim Kerja Perencanaan Dan Manajemen Kerja

Ketua	Rabiah Mayang Sari, S.Psi
Anggota	Nia Rodearni Lumbanraja, A.Md
	Syukria Hamida, SE
	Irsandi

k. Tim Kerja ZI WBK/WBBM dan SPIP

Ketua	M. Mulia Darma, SE
Anggota	Hidayat, SE
	Herman Muda P., A.md, AB
	Dwi Rahma Yulia, S.Ikom
	Desi Pentiana Sinaga, A.Md
	Ketua Area Perubahan
	Dian Febrika U., S.Kom



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau menunjukkan t hitung sebesar $7,905 > t$ tabel $(2,000)$. Hal ini menunjukkan variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau pada taraf $0,05$ dan didukung juga dengan hasil wawancara.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau menunjukkan t hitung sebesar $9,689 > t$ tabel $(2,000)$. Hal ini menunjukkan variable motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau pada taraf $0,05$ dan didukung juga dengan hasil wawancara.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

- Kinerja pegawai di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Secara keseluruhan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh 85,5% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 14,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya, antara lain:

- Bagi Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau hendaknya terus memperbaiki lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan motivasi kerja, karena factor tersebut terbukti dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan cara Reward & punishment yang jelas dan menghargai waktu serta mematuhi peraturan yang diterapkan oleh instansi tersebut.
- Diharapkan kepada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kompetensi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lain-lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperbanyak jumlah sampel atau memperluas cakupan objek penelitian, misalnya dengan mengambil objek dari seluruh Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau di kota lain atau kabupaten di provinsi berbeda, agar teori yang dihasilkan dapat digeneralisasi secara valid.



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



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran

Al-Qur'an dan Terjemahannya. (2019) Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia.

Jurnal

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.

Akbar, A. A., Kurniawan, M., & Usman, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Batiqa Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(4), 637–649.
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i4.13022>

Alfiyah, A., Luthfiyah, W., Ishlaha, N., & Kunci, K. (2022). *KONSEP BALANCE DALAM AYAT ETOS KERJA (Analisis QS . Al-Syarah : 7 , QS . Al-Qas { a > s { : 77 dan QS . Al- Jumu ' ah : 10 Perspektif Tafsir Maqāṣidi)* Keywords : secara umum mengingat manusia merupakan makhluk sosial dan ekonomis yang perlu. 6(1), 109–120.

Amalia, N. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KABUPATEN BULUKUMBA*. November.

Baulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>

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

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

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

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(September), 224–234.

Ghozali, I. (2016). *aplikasi analisis multivariate*.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. 1(1), 71–80.

Ichwan, M., Wulandari, F., Ruma, Z., & Natsir, D. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto*. 9(2).

Imam Ghazali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)* (: Badan Penerbit & U. Diponegoro. (eds.); 7th ed.). 2016.

Islam, U., Salatiga, N., & Tengah, J. (n.d.). *KELESTARIAN LINGKUNGAN DALAM AL- QUR'AN: Analisis Pemikiran M. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah Andika Mubarak*. 227–237.

Jurnal, J. :, Ekonomi, I., Dan, M., Pengaruh, B., Kerja, B., Kerja, S., Kerja, L., Kinerja, T., David, K., Indrayana, S., Fitroh, I., Putra, S., & Nuswantoro, D. (2024). E-Issn: 2988-5647. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.

Kerja, P. L., Kerja, K., Kerja, M., & Kinerja, T. (2021). *The Asia Pacific*. 8, 175–186.

Leisoain, A., Syariah, M. B., & Islam, A. (2023). *PERINTAH BEKERJA DALAM ISLAM : I*, 56–61.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3(September), 296–307.

Prasetyo, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(2), 104–113.

Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis* (Edisi Pert). ANDI OFFSET.

Rezita, R., Pendidikan, P., & Perkantoran, A. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya*. 1–15.

Riadi, M. (2020). Pengukuran Kinerja (Pengertian, Tujuan, Syarat, Indikator, Model dan Proses). *Kajian Pustaka* , 2002, 1–1.

Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. CV ALFABETA.

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

Tolu, A., & Mamentu, M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 11(1), 7–13.

Usman, B., Hendri, E., & Suryadi, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 18.
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i1.5574>

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN KEPENDUDUKAN DAN PEMBANGUNAN KELUARGA/PERWAKILAN BKKBN PROVINSI RIAU

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Responden yang terhormat

Bersama ini saya Edsa Azzahra Seorang Mahasiswi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonom Dan Ilmu Sosial Jurusan Administrasi Negara. Saat ini sedang mengadakan penelitian akhir skripsi sebagai persyarat kelulusan mencapai gelar sarjana S.Sos. sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang saya lampirkan.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

I. Data Responden

- | | | |
|---------------------|--|--------------------------------------|
| Jenis Kelamin | : ☐ Laki-Laki | ☐ Perempuan |
| Usia | : ☐ 20-30 Tahun | ☐ 31-40 Tahun |
| | ☐ 41-50 Tahun | ☐ > 50 Tahun |
| Pendidikan Terakhir | : ☐ Sma/Smk | ☐ Diploma |



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.

☐ S1

☐ S2

☐ S3

☐ Lainnya

Lama bekerja

: ☐ < 5 Tahun

☐ 5-10 Tahun

☐ > 10 Tahun

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) : Nilai Skor 5

Setuju (S) : Nilai Skor 4

Netral (N) : Nilai Skor 3

Tidak Setuju (TS) : Nilai Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai Skor 1

2. Tidak terdapat jawaban yang benar atau salah dalam kuesioner ini, sehingga Bapak/Ibu tidak perlu khawatir dengan respon/jawaban yang diberikan.
3. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti sebelum anda menjawab.
4. Mohon memberikan jawaban secara jujur dan sesuai dengan keadaan sebenarnya.
5. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu untuk mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner.



III. Daftar Pertanyaan

Pertanyaan Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	Penerangan di tempat kerja sudah cukup untuk mendukung aktivitas saya.					
	Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik dan tidak pengap.					
	Fasilitas AC yang tersedia mampu memberikan tempratur suhu yang diinginkan oleh karyawan.					
4	Tidak ada suara yang mengganggu didalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitass kerja.					
5	Terjalinnnya komunikasi yang lancar dengan pimpinan yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.					
	Saya dan pegawai lainnya dapat saling terbuka dan berkomunikasi bila ada masalah atau konflik di lingkungan kerja.					
	Setiap pegawai saling membantu apabila menemukan kesulitan.					
	Kehadiran bau disekitar tempat kerja tidak mengurangi semangat kerja saya.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Diarang 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. Diarang 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.

9	Lingkungan kerja saya terbebas dari bau yang mengganggu.					
10	Kerja sama dengan rekan kerja berjalan dengan baik.					
11	Keamanan ditempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					

Pertanyaan Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berusaha bekerja semaksimal mungkin.					
2	Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Saya memiliki rencana jangka panjang terkait karier saya.					
4	Saya bekerja dengan mempertimbangkan dampaknya bagi masa depan.					
5	Saya memiliki target karier yang tinggi.					
6	Saya bercita-cita untuk meraih posisi yang lebih baik di masa depan.					
7	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan.					
8	Saya merasa puas jika dapat menyelesaikan tugas sesuai sasaran.					



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.

9	Saya berusaha meningkatkan kemampuan melalui pelatihan /pendidika.					
10	Saya terbuka terhadap tantangan baru untuk mengembangkan diri.					
11	Saya tetap mengerjakan tugas meskipun sulit.					
12	Saya tekun menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.					
13	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja yang sejalan dengan saya.					
14	Hubungan baik dengan rekan kerja membuat saya lebih termotivasi.					
15	Saya menggunakan waktu kerja dengan efektif.					
16	Saya menghindari membuang waktu pada hal yang tidak penting saat bekerja.					

Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y1)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
17	Saya memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi (tupoksi) saya.					
18	Saya tahu tanggung jawab yang harus saya kerjakan setiap hari.					



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.

1	Saya mampu memberikan ide baru dalam pekerjaan.					
2	Saya berani mencoba cara baru untuk meningkatkan hasil kerja.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu.					
4	Saya jarang menunda pekerjaan yang seharusnya segera diselesaikan.					
5	Saya selalu berhati-hati agar hasil kerja tidak ada kesalahan.					
6	Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang akurat dan sesuai standar.					
7	Saya mau bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas.					
8	Saya menghargai pendapat rekan kerja dalam tim.					

UIN SUSKA RIAU



Lampiran 2

PEDOMAN WAWANCARA

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Apakah bapak/ibu percaya kalau lingkungan kerja dan motivasi kerja itu berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja para pegawai ?
2. Dalam pengalaman bapak/ibu, apa yang menjadi pemicu utama bagi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya ?
3. Menurut bapak/ibu bagaimana cara bapak/ibu menciptakan motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja di kementerian kependudukan dan pembangunan keluarga/perwakilan bkkbn provinsi riau ?
4. Apakah ada faktor-faktor tertentu dalam lingkungan kerja bapak/ibu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai ?
5. Bagaimana menurut bapak/ibu, pentingnya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik dalam mewujudkan visi dan misi kementerian kependudukan dan pembangunan keluarga/perwakilan bkkbn provinsi riau ini ?

Lampiran 3

© 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.

No. Resp	VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)											TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	
1	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	51
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	3	40
4	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	49
5	4	5	5	3	4	4	4	2	2	4	5	42
6	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	46
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
8	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	43
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54
10	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	50
11	5	5	5	3	5	4	4	1	5	4	4	45
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
13	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	50
14	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
15	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	53
16	5	5	5	3	4	5	5	2	4	4	4	46
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
18	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	51
19	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	50
20	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	43
21	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
23	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53
24	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
25	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	49
26	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	48
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
28	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	53
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
30	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	43
31	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	51
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
34	5	5	4	4	4	4	4	1	4	5	4	44
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
36	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	52
37	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	41
38	3	3	2	3	3	4	5	4	4	4	4	39
39	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	51
40	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	51
41	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
43	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	51
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
45	5	2	4	4	4	4	4	1	5	5	5	43
46	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	48
47	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52
48	5	4	3	4	5	3	2	2	4	2	4	38
49	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	51
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
52	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	47
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	42
54	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	47
55	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	44
56	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	52
57	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	49
58	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	48
59	5	3	3	3	2	2	3	3	3	5	3	35
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
61	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
62	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	50
63	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No. Resp	VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)																TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	74
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	79
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
6	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	69
9	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	69
10	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	70
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	76
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
14	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	56
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	72
16	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	64
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
20	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	63
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
24	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	75
25	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72
26	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	75
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
31	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	65
35	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	69
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
38	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	67
39	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	76
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
42	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
44	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	67
45	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	76
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	78
49	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
50	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
51	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
52	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
54	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	62
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
57	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
58	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
59	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
61	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
62	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	73
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No. Resp	VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)										TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
10	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
11	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
14	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	34
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
25	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
26	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44
45	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
49	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
52	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	45
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Lampiran 4

Alisis Data

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
lingkungan kerja	63	26	55	48.81	6.008
motivasi kerja	63	56	80	72.54	7.220
energi pegawai	63	34	50	45.37	4.923
Valid N (listwise)	63				

Uji Validitas

Lingkungan Kerja X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	lingkungan kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.615 ^{**}	.581 ^{**}	.387 ^{**}	.433 ^{**}	.445 ^{**}	.387 ^{**}	.116	.249	.410 ^{**}	.212	.561 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000	.002	.366	.049	.001	.096	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.2	Pearson Correlation	.615 ^{**}	1	.683 ^{**}	.428 ^{**}	.626 ^{**}	.618 ^{**}	.436 ^{**}	.141	.272 ^{**}	.397 ^{**}	.382 ^{**}	.657 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.271	.031	.001	.002	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.3	Pearson Correlation	.581 ^{**}	.683 ^{**}	1	.625 ^{**}	.701 ^{**}	.640 ^{**}	.557 ^{**}	.223	.433 ^{**}	.418 ^{**}	.515 ^{**}	.761 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.079	.000	.001	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.4	Pearson Correlation	.387 ^{**}	.428 ^{**}	.625 ^{**}	1	.628 ^{**}	.588 ^{**}	.412 ^{**}	.437 ^{**}	.507 ^{**}	.505 ^{**}	.465 ^{**}	.750 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.5	Pearson Correlation	.433 ^{**}	.626 ^{**}	.701 ^{**}	.628 ^{**}	1	.764 ^{**}	.685 ^{**}	.372 ^{**}	.659 ^{**}	.650 ^{**}	.704 ^{**}	.878 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.6	Pearson Correlation	.445 ^{**}	.618 ^{**}	.640 ^{**}	.588 ^{**}	.764 ^{**}	1	.790 ^{**}	.416 ^{**}	.558 ^{**}	.729 ^{**}	.649 ^{**}	.877 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.7	Pearson Correlation	.387 ^{**}	.436 ^{**}	.557 ^{**}	.412 ^{**}	.685 ^{**}	.790 ^{**}	1	.433 ^{**}	.558 ^{**}	.686 ^{**}	.640 ^{**}	.806 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.8	Pearson Correlation	.116	.141	.223	.437 ^{**}	.372 ^{**}	.416 ^{**}	.433 ^{**}	1	.296 ^{**}	.350 ^{**}	.333 ^{**}	.576 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.366	.271	.079	.000	.003	.001	.000		.019	.005	.008	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.9	Pearson Correlation	.249	.272 ^{**}	.433 ^{**}	.507 ^{**}	.659 ^{**}	.558 ^{**}	.558 ^{**}	.296 ^{**}	1	.562 ^{**}	.679 ^{**}	.705 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.049	.031	.000	.000	.000	.000	.000	.019		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.10	Pearson Correlation	.410 ^{**}	.397 ^{**}	.418 ^{**}	.505 ^{**}	.650 ^{**}	.729 ^{**}	.686 ^{**}	.350 ^{**}	.562 ^{**}	1	.708 ^{**}	.781 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.005	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.11	Pearson Correlation	.212	.382 ^{**}	.515 ^{**}	.465 ^{**}	.704 ^{**}	.649 ^{**}	.640 ^{**}	.333 ^{**}	.679 ^{**}	.708 ^{**}	1	.764 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.096	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.561 ^{**}	.657 ^{**}	.761 ^{**}	.750 ^{**}	.878 ^{**}	.877 ^{**}	.806 ^{**}	.576 ^{**}	.705 ^{**}	.781 ^{**}	.764 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Motivasi Kerja X2

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

		Correlations																motivasi kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	
X2.1	Pearson Correlation	1	.685 ^{**}	.733 ^{**}	.708 ^{**}	.592 ^{**}	.596 ^{**}	.785 ^{**}	.647 ^{**}	.631 ^{**}	.604 ^{**}	.644 ^{**}	.645 ^{**}	.611 ^{**}	.651 ^{**}	.724 ^{**}	.617 ^{**}	.822 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	.685 ^{**}	1	.668 ^{**}	.639 ^{**}	.432 ^{**}	.590 ^{**}	.668 ^{**}	.608 ^{**}	.576 ^{**}	.737 ^{**}	.615 ^{**}	.760 ^{**}	.605 ^{**}	.551 ^{**}	.469 ^{**}	.753 ^{**}	.781 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	.733 ^{**}	.668 ^{**}	1	.743 ^{**}	.602 ^{**}	.631 ^{**}	.664 ^{**}	.479 ^{**}	.626 ^{**}	.618 ^{**}	.608 ^{**}	.629 ^{**}	.596 ^{**}	.543 ^{**}	.578 ^{**}	.515 ^{**}	.778 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	.708 ^{**}	.639 ^{**}	.743 ^{**}	1	.571 ^{**}	.663 ^{**}	.687 ^{**}	.690 ^{**}	.657 ^{**}	.684 ^{**}	.686 ^{**}	.715 ^{**}	.678 ^{**}	.777 ^{**}	.540 ^{**}	.595 ^{**}	.840 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.5	Pearson Correlation	.592 ^{**}	.432 ^{**}	.602 ^{**}	.571 ^{**}	1	.731 ^{**}	.706 ^{**}	.520 ^{**}	.633 ^{**}	.575 ^{**}	.627 ^{**}	.571 ^{**}	.463 ^{**}	.455 ^{**}	.576 ^{**}	.498 ^{**}	.744 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.6	Pearson Correlation	.596 ^{**}	.590 ^{**}	.631 ^{**}	.693 ^{**}	.731 ^{**}	1	.647 ^{**}	.572 ^{**}	.616 ^{**}	.715 ^{**}	.636 ^{**}	.647 ^{**}	.613 ^{**}	.647 ^{**}	.532 ^{**}	.545 ^{**}	.803 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.7	Pearson Correlation	.785 ^{**}	.668 ^{**}	.654 ^{**}	.687 ^{**}	.706 ^{**}	.647 ^{**}	1	.764 ^{**}	.738 ^{**}	.737 ^{**}	.724 ^{**}	.802 ^{**}	.705 ^{**}	.657 ^{**}	.691 ^{**}	.699 ^{**}	.887 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.8	Pearson Correlation	.647 ^{**}	.608 ^{**}	.479 ^{**}	.690 ^{**}	.520 ^{**}	.572 ^{**}	.764 ^{**}	1	.680 ^{**}	.697 ^{**}	.570 ^{**}	.748 ^{**}	.598 ^{**}	.776 ^{**}	.590 ^{**}	.657 ^{**}	.800 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.9	Pearson Correlation	.631 ^{**}	.576 ^{**}	.626 ^{**}	.657 ^{**}	.633 ^{**}	.616 ^{**}	.738 ^{**}	.680 ^{**}	1	.813 ^{**}	.801 ^{**}	.830 ^{**}	.732 ^{**}	.631 ^{**}	.661 ^{**}	.606 ^{**}	.855 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.10	Pearson Correlation	.604 ^{**}	.737 ^{**}	.618 ^{**}	.684 ^{**}	.575 ^{**}	.715 ^{**}	.737 ^{**}	.697 ^{**}	.813 ^{**}	1	.799 ^{**}	.856 ^{**}	.760 ^{**}	.663 ^{**}	.572 ^{**}	.760 ^{**}	.882 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.11	Pearson Correlation	.644 ^{**}	.615 ^{**}	.608 ^{**}	.686 ^{**}	.627 ^{**}	.636 ^{**}	.724 ^{**}	.570 ^{**}	.801 ^{**}	.799 ^{**}	1	.740 ^{**}	.752 ^{**}	.584 ^{**}	.621 ^{**}	.656 ^{**}	.844 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.12	Pearson Correlation	.645 ^{**}	.760 ^{**}	.629 ^{**}	.715 ^{**}	.571 ^{**}	.647 ^{**}	.802 ^{**}	.748 ^{**}	.820 ^{**}	.856 ^{**}	.740 ^{**}	1	.732 ^{**}	.709 ^{**}	.602 ^{**}	.766 ^{**}	.891 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.13	Pearson Correlation	.611 ^{**}	.605 ^{**}	.596 ^{**}	.678 ^{**}	.463 ^{**}	.613 ^{**}	.705 ^{**}	.598 ^{**}	.732 ^{**}	.760 ^{**}	.752 ^{**}	.732 ^{**}	1	.730 ^{**}	.622 ^{**}	.726 ^{**}	.828 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.14	Pearson Correlation	.651 ^{**}	.551 ^{**}	.543 ^{**}	.771 ^{**}	.455 ^{**}	.647 ^{**}	.657 ^{**}	.776 ^{**}	.631 ^{**}	.663 ^{**}	.584 ^{**}	.708 ^{**}	.730 ^{**}	1	.605 ^{**}	.617 ^{**}	.799 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.15	Pearson Correlation	.724 ^{**}	.469 ^{**}	.579 ^{**}	.549 ^{**}	.576 ^{**}	.532 ^{**}	.651 ^{**}	.590 ^{**}	.661 ^{**}	.572 ^{**}	.621 ^{**}	.603 ^{**}	.622 ^{**}	.605 ^{**}	1	.740 ^{**}	.771 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.16	Pearson Correlation	.617 ^{**}	.753 ^{**}	.515 ^{**}	.595 ^{**}	.498 ^{**}	.545 ^{**}	.699 ^{**}	.657 ^{**}	.606 ^{**}	.760 ^{**}	.656 ^{**}	.766 ^{**}	.726 ^{**}	.617 ^{**}	.740 ^{**}	1	.814 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
motivasi kerja	Pearson Correlation	.822 ^{**}	.761 ^{**}	.775 ^{**}	.840 ^{**}	.744 ^{**}	.803 ^{**}	.827 ^{**}	.801 ^{**}	.855 ^{**}	.862 ^{**}	.844 ^{**}	.891 ^{**}	.828 ^{**}	.799 ^{**}	.771 ^{**}	.814 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

Kinerja Pegawai Y

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

		Correlations										kinerja pegawai
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
Y1	Pearson Correlation	1	.813**	.735**	.715**	.802**	.736**	.801**	.690**	.770**	.770**	.871**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y2	Pearson Correlation	.813**	1	.719**	.746**	.742**	.781**	.683**	.729**	.768**	.843**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y3	Pearson Correlation	.735**	.719**	1	.826**	.888**	.784**	.790**	.736**	.821**	.647**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y4	Pearson Correlation	.715**	.746**	.826**	1	.811**	.845**	.715**	.842**	.792**	.788**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y5	Pearson Correlation	.802**	.742**	.888**	.811**	1	.761**	.857**	.814**	.931**	.662**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y6	Pearson Correlation	.736**	.781**	.784**	.845**	.761**	1	.736**	.799**	.786**	.876**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y7	Pearson Correlation	.801**	.683**	.790**	.715**	.857**	.736**	1	.690**	.770**	.704**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y8	Pearson Correlation	.690**	.729**	.736**	.842**	.814**	.799**	.690**	1	.841**	.771**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y9	Pearson Correlation	.770**	.768**	.821**	.792**	.931**	.786**	.770**	.841**	1	.741**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y10	Pearson Correlation	.770**	.843**	.647**	.788**	.662**	.876**	.704**	.771**	.741**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
kinerja pegawai	Pearson Correlation	.871**	.871**	.894**	.909**	.929**	.907**	.864**	.889**	.924**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Reliabilitas

Lingkungan Kerja X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	11

Motivasi Kerja X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	16

Kinerja Pegawai Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	10

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87239163
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.074
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.013 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.238 ^d
	99% Confidence Interval Lower Bound	.227
	Upper Bound	.249

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.256	2.760		-2.266	.027		
	Lingkungan Kerja	.429	.042	.524	10.167	.000	.908	1.101
	Motivasi kerja	.423	.035	.620	12.037	.000	.908	1.101

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji heteronkedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.788	1.754		2.160	.035
	Lingkungan Kerja	.014	.027	.070	.533	.596
	Motivasi kerja	-.042	.022	-.250	-1.903	.062

a. Dependent Variable: ABS

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.256	2.760		-2.266	.027
	lingkungan kerja	.429	.042	.524	10.167	.000
	motivasi kerja	.423	.035	.620	12.037	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.256	2.760		-2.266	.027
	lingkungan kerja	.429	.042	.524	10.167	.000
	motivasi kerja	.423	.035	.620	12.037	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1285.240	2	642.620	177.387	.000 ^b
Residual	217.363	60	3.623		
Total	1502.603	62			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja

Uji Keofesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.851	1.903

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja

Lampiran 5 sarana dan pasarana secara menyeluruh

No	Nama Barang	Satuan	Jumlah	Kondisi
1	Tanah bangunan rumah negara golongan I	M2		Baik
2	Tanah bangunan pemerintah	M2		Baik
3	Portable generating set	Unit	3	Baik
4	Stationary generating set	Unit	2	Baik
5	Pompa air	Unit	1	Baik
6	Sedan	Unit	1	Baik
7	Micro bus	Unit	1	Baik
8	Mini bus	Unit	7	Baik
9	Kendaraan bermotor angkutan barang lainnya	Dummy	1	Baik
10	Sepeda motor	Unit	2	Baik
11	Mobil unit penerangan darat	Unit	2	Baik
12	Mobil unit kesehatan masyarakat	Unit	1	Baik
13	Gerobak dorong	Unit	2	rusak ringan
14	Gergaji chain saw	Buah	1	Baik
15	Crimping tolls	Buah	2	Baik
16	Hand fallet	Buah	2	Baik
17	Thermohygrometer	Buah	2	Baik
18	Mesin penghitung uang	Buah	1	Baik
19	Lemari besi/metal	Buah	21	10 rusak ringan
20	Lemari kayu	Buah	45	7 rusak ringan
21	Rak besi	Buah	12	10 rusak ringan
22	Rak kayu	Buah	6	2 rusak ringan
23	Filing cabinet besi	Buah	23	8 rusak ringan
24	Brandkas	Buah	7	Baik
25	Buffet	Buah	4	Baik
26	Lemari display	Buah	3	Baik

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.



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.

27	Tabung pemadam api	Buah	8	Baik
28	CCTV	Buah	19	Baik
29	White board	Buah	6	2 rusak ringan
30	Peta	Buah	3	Baik
31	Alat penghancur kertas	Buah	1	Baik
32	Mesin absensi	Buah	1	Baik
33	LCD Projector/Infocus	Buah	9	Baik
34	Flip chart	Buah	1	Baik
35	Focusing screen/layar LCD projector	Buah	5	1 rusak ringan
36	Papan pengumuman	Buah	1	Baik
37	Perkakas kantor lainnya	Dummy	1	Baik
38	Meja kerja kayu	Buah	143	9 rusak ringan
39	Kursi metal/besi	Buah	339	18 rusak ringan
40	Kursi kayu	Buah	16	9 rusak ringan
41	Sice	Buah	10	Baik
42	Bangku panjang besi/metal	Buah	1	Baik
43	Meja rapat	Buah	13	1 rusak ringan
44	Meja komputer	Buah	2	2 rusak ringan
45	Meja telepon	Buah	1	Baik
46	Meja resepsionis	Buah	1	Baik
47	Kasur/spring bed	Buah	25	Baik
48	Meja makan kayu	Buah	7	Baik
49	Meja ruang tamu	Buah	1	Baik
50	Jam mekanis	Buah	1	Baik
51	Mesin penghisab debu/vacum cleaner	Buah	3	Baik
52	Mesin pemotong rumput	Buah	1	Baik
53	Lemari es	Buah	3	Baik
54	AC sentral	Buah	2	Baik
55	AC split	Buah	66	3 rusak ringan
56	Kipas angin	Buah	14	Baik

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.

57	Kompore gas	Buah	2	Baik
58	Rice cooker	Buah	1	Baik
59	Kompore kompresor	Buah	2	Baik
60	Televisi	Buah	18	Baik
61	Amplifier	Buah	5	Baik
62	Loudspeaker	Buah	10	Baik
63	Sound system	Buah	9	Baik
64	Compact disc player (alat rumah tangga)	Buah	1	Baik
65	Wireless	Buah	1	Baik
66	Megaphone	Buah	1	Baik
67	Microphone table stand	Buah	7	1 rusak ringan
68	Stabilisator	Buah	1	Baik
69	Camera vidio	Buah	5	Baik
70	Timbangan orang	Buah	2	Baik
71	Lambang garuda pancasila	Buah	1	Baik
72	Dispenser	Buah	16	1 rusak ringan
73	Mimbar/podium	Buah	1	Baik
74	Karpet	Buah	12	Baik
75	Gordyin/kray	Buah	12	Baik
76	Kabel rol	Buah	1	Baik
77	Asbak tinggi	Buah	1	rusak ringan
78	Kabel	Buah	1	Baik
79	Bunga plastik/pohon artificial	Buah	4	Baik
80	Alat rumah tangga lainnya (home use)	Dummy	11	Baik
81	Alat rumah tangga lainnya	Dummy	12	Baik
82	Audio mixing portable	Buah	1	Baik
83	Audio distribution	Buah	1	Baik
84	Microphone/wireless MIC	Buah	13	Baik
85	Uninterruptible power supply (UPS)	Buah	1	Baik



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.

86	Battery charger (peralatan studio audio)	Buah	5	Baik
87	Analog/digital receiver	Buah	2	Baik
88	Off air tv monitor	Buah	2	Baik
89	Vidio tape recorder portabel	Buah	1	Baik
90	Tripod camera	Buah	3	Baik
91	Lighting stand tripod	Buah	4	Baik
92	Automatic emergency light	Buah	10	Baik
93	Head set	Buah	5	Baik
94	Camera digital	Buah	4	Baik
95	Vidio conference	Buah	1	Baik
96	Telephone mobile	Buah	2	Baik
97	Facsimile	Buah	1	Baik
98	Telepon digital	Buah	1	Baik
99	Publik address (lapangan)	Buah	9	Baik
100	Wireless amplifier	Buah	1	Baik
101	Switcher/patch panel	Buah	1	Baik
102	Tensimeter	Buah	2	Baik
103	Alat kesehatan umum lain lainnya	Dummy	3	Baik
104	P.C unit	Buah	23	5 rusak ringan
105	laptop	Buah	32	12 rusak ringan
106	Tablet PC	Buah	3	Baik
107	Card reader (peralatan mainframe)	Buah	1	Baik
108	Hard disk	Buah	2	Baik
109	Storage modul disk (peralatan mini komputer)	Buah	3	Baik
110	Keyboard (peralatan mini komputer)	Buah	2	Baik
111	Printer (peralatan personal komputer)	Buah	53	1 rusak ringan
112	Scanner (peralatan personal komputer)	Buah	7	Baik



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.

113	External/portable hardisk	Buah	9	Baik
114	Router	Buah	2	Baik
115	Wireless access point	Buah	1	Baik
116	Switch	Buah	1	Baik
117	Access point	Buah	2	Baik
118	Network cable tester	Buah	1	Baik
119	Alat tenis meja	Buah	2	Baik
120	Alat badminton	Buah	8	Baik
121	Treadmill	Buah	2	Baik
123	Bangunan gedung kantor permanen	Unit	3	Baik
124	Bangunan gedung tertutup permanen	Unit	1	Baik
125	Bangunan gedung pendidikan	Unit	1	Baik
126	Gedung pos jaga	Unit	1	Baik
127	Gedung garasi/pool permanen	Unit	2	Baik
128	Rumah negara golongan I Tipe B Permanen	Unit	1	Baik
129	Rumah negara golongan I Tipe C Permanen	Unit	4	1 rusak berat
130	Asrama permanen	Unit	1	Baik
131	Instalasi lain-lain	Dummy	2	Baik
132	Jaringan transmisi tegangan dibawah 100 KVA	Unit	1	Baik
133	Alat musik modern/band	Buah	1	Baik

Sumber Data: Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau, 2025

DOKUMENTASI

© 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.



BIOGRAFI PENULIS

Assalaamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Edsa Azzahra, lahir di Tembilahan pada tanggal 28 Juli 2002. Penulis merupakan anak Pertama dari pasangan Ayahanda Edi Harnawan dan Ibunda Sarini. Pendidikan formal penulis dimulai dari Paud Azkia dan dinyatakan lulus pada tahun 2009. Selanjutnya penulis menempuh

pendidikan SD Negeri 008 Tembilahan Hulu dan lulus pada tahun 2015. Seling dengan itu, penulis juga menyelesaikan pendidikan Madrasah Diniyah Takmiliyah Awwaliyah (MTDA) dan dinyatakan lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) 2 Indragiri Hilir dan tamat pada tahun 2018. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Tembilahan dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2021 dan penulis melanjutkan pendidikan perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada program studi Administrasi Negara melalui jalur Mandiri tahun 2021.

Selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, selain aktif dalam bidang akademik, penulis juga mengembangkan diri melalui berbagai kegiatan organisasi, di antaranya Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA Fakultas). Selain itu, pada semester V (lima) penulis melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau, dan pada semester VI (enam) melaksanakan Kuliah Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

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

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

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.

Nyata (KKN) di Desa Simpang Ayam, Kecamatan Bengkalis, Kabupaten Bengkalis.

Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk terus belajar serta berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga/Perwakilan BKKBN Provinsi Riau”* dibawah bimbingan Ibu Ikhwani Ratna, SE, M. Si. Ak. Pada hari Kamis, 8 Januari 2026 penulis dinyatakan “LULUS” dan berhak menyandang gelar Sarjana Sosial (S.Sos) melalui Ujian Munaqasah Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.