



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## SKRIPSI

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN PROFESI INDONESIA ( LP3I ) KOTA PEKANBARU**

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



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

**SALSA BILLA WARDANA**

**12070127311**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2026**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : Salsa Billa Wardana  
 NIM : 12070127311  
 PROGRAM STUDI : S1 Manajemen  
 KONSENTRASI : Msdm  
 FAKULTAS : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 SEMESTER : XI (Sebelas)  
 JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Kota Pekanbaru

DISETUJUI OLEH  
 DOSEN PEMBIMBING

Zulhaida, SE., MM.  
 NIP. 197412042014112001

\*

MENGETAHUI



DEKAN  
 FAKULTAS EKONOMI  
 DAN ILMU SOSIAL

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

Ketua Program Studi S1  
 Manajemen

Susnaningsih Mu'at, S.E., MM, Ph.D  
 NIP. 19730909 200604 2 001



Hak Cipta Lembar Pengesahan Skripsi

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Salsa Billa Wardana  
 Nim : 12070127311  
 Program Studi : SI Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Kota Pekanbaru  
 Tanggal Ujian : 09 Januari 2026

### TIM PENGUJI

Ketua  
 Dr. Julina, SE.,M.Si  
 NIP. 19730722 199903 2 001

Sekretaris  
 Meri Sandora, SE.,MM  
 NIP. 19790505 200710 2 001

Penguji 1  
 Dr. Hariza Hasyim, SE., M.Si  
 NIP. 19760910 200901 2 003

Penguji 2  
 Zulhaida SE.MM  
 NIP. 19741204 201411 2 001

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





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

Lampiran Surat  
Nomor :  
Tanggal :

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : SALSABILLA WARDANA  
NIM : 12070127311  
Tempat/Tgl Lahir : PASIR PENGARAIAN, 10 JULI 2002  
Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
Prodi : SJ MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN

KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK  
LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN PROFESI INDONESIA (LP3I) KOTA  
PEKANBARU.  
Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya menyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila 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,  
Yang membuat pernyataan

  
METRA TEMPEL  
1000  
2026ANX214956236  
SALSABILLA WARDANA  
NIM. 12070127311

\* Pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



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

## ABSTRAK

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN PROFESI INDONESIA ( LP3I ) KOTA PEKANBARU**

**Oleh : Salsa Billa Wardana**

**NIM : 12070127311**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Kota Pekanbaru. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Politeknik LP3I Kota Pekanbaru sebanyak 37 responden dengan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 27. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan pengujian dua arah (*two tailed*) melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,516 atau 51,6% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sebesar 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci: Lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, LP3I kota Pekanbaru**



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

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE POLYTECHNIC OF INDONESIAN PROFESSIONAL EDUCATION AND DEVELOPMENT INSTITUTE (LP3I) IN PEKANBARU CITY

By : Salsa Billa Wardana

NIM : 12070127311

*This study aims to determine the effect of the work environment and job satisfaction on employee performance at the Indonesian Professional Education and Development Institute (LP3I) Polytechnic in Pekanbaru City. This study involved all 37 employees of the LP3I Polytechnic in Pekanbaru City using the census method. Data collection was carried out through distributing questionnaires, while the data analysis technique used multiple linear regression with the help of the SPSS version 27 program. Hypothesis testing was carried out using two-way (two-tailed) testing through the t-test, F-test, and coefficient of determination test. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the work environment and job satisfaction have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.516 or 51.6% shows that employee performance is influenced by work environment and job satisfaction variables, while 48.4% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Work environment, job satisfaction, employee performance, LP3I Pekanbaru City.*





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

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang mana telah melimpahkan rahmat, kurnia dan hidayahnya penulis skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK LEMBAGA PENDIDIKAN DANPENGEMBANGAN PROFESI INDONESIA ( LP3I ) KOTA PEKANBARU”** dapat menyelesaikan tugas yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih belum sempurna, masih banyak kesalahan dan kekurangan maupun kekhilafan dalam penulisan skripsi ini sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang bersifat konstruktif. Pada kesempatan ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, dan tenaga. Maka dari itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.S i , A k , C A selaku rektor UIN SUSKA Riau.
2. Ibu Dr.Hj. Desrir Miftah, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial.
3. Ibu Susnaningsih Mu'at, S.E, M.M., Ph.D selaku ketua jurusan S1 Manajemen.
4. Ibu Zulhaida SE.MM selaku dosen pembimbing, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, arahan, saran, serta kesabaran yang telah diberikan selama penyusunan skripsi ini. Dengan bimbingan dan masukan yang diberikan, penulis dapat memahami 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.

menyelesaikan skripsi ini dengan lebih baik. Semoga segala ilmu, waktu, dan perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan yang setimpal serta menjadi amal kebaikan.

5. Staff program studi manajemen dan staf akademik yang telah banyak membantu pengurusan administrasi dikampus.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajarkan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
7. Ayah dan Mama terkasih, Anwar Tuah dan Mardiana Daulay, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Terimakasih atas do'a, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang di ambil oleh penulis, serta tanpa lelah mendengar keluh kesah penulis hingga dititik ini. Semoga allah SWT memberikan keberkahan didunia serta tempat terbaik di akhirat kelak, karena telah menjadi figur orang tua terbaik dan sempurna bagi penulis.
8. Kepada seseorang yang memiliki arti penting dalam perjalanan hidup penulis, Hendra S.M. Penulis mengucapkan terimakasih atas pengertian, kesabaran, do'a serta dukungan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan dukungan yang diberikan menjadi motivasi bagi penulis untuk tetap berusaha dan tidak menyerah dalam menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih telah mendampingi dan memberikan kepercayaan kepada penulis, meskipun dalam perjalanan ini terdapat berbagai keterbatasan dan





**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

tantangan. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik.

9. Terimakasih untuk abang dan adik saya, Rio Alfi Wardana dan Beryl hamizan wardana, adik-adik sepupu Nadira Ikmiyati Abror, Nadia Izzaty Abror dan adik-adik sepupu lain nya yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya, terimakasih selalu memberikan semangat dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan : Afrina Gustari, Devi Mayanti, Putri Ayuni Z dan Rini. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kebersamaan yang senantiasa diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Dalam setiap tahap perjuangan, mulai dari perencanaan hingga penyelesaian skripsi, kehadiran kalian menjadi sumber motivasi, penguat disaat lelah, serta penghibur ditengah berbagai keterbatasan dan tekanan yang dihadapi penulis. Terimakasih atas bantuan, perhatian, serta kebersamaan yang terjalin, baik secara langsung maupun tidak langsung. Diskusi, saran, serta dukungan moral yang diberikan sangat berarti dan membantu penulis untuk tetap berusaha dan tidak menyerah. Semoga segala kebaikan, ketulusan dan kebersamaan yang telah diberikan menjadi kenangan indah dan mendapatkan balasan terbaik.
11. Dan yang tak kalah berarti, kepada diri penulis sendiri. Terima kasih karena telah bertahan hingga tahap ini. Di tengah kelelahan dan keraguan, penulis tetap berusaha menyelesaikan apa yang telah dimulai. Proses ini mengajarkan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

arti kesabaran, ketekunan, dan keikhlasan dalam berjuang. Setiap usaha yang dilakukan menjadi bagian dari pembelajaran dan pendewasaan diri. Semoga setiap langkah yang dilalui membawa manfaat, kebaikan, serta menjadi bekal untuk melangkah ke tahap berikutnya.

Perlu disadari bahwa dengan segala keterbatasan, skripsi ini masih jauh dari sempurna. Sehingga kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi sempurnanya skripsi ini kedepan. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Atas kata penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, 12 Januari 2026  
Penulis,

Salsa Billa Wardana  
NIM. 12070127311

UIN SUSKA RIAU



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
1.5. Rencana dan Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	15
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	19
2.1.4. <i>Social Exchange Theory</i> .....	25
2.2. Pandangan Islam.....	26
2.3. Penelitian Terdahulu.....	28
2.4. Kerangka Pemikiran .....	33
2.5. Hipotesis.....	34
2.6. Pengaruh Antar Variabel .....	38
2.7. Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN .....	44
3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	44
3.2. Jenis Dan Sumber Data.....	44
3.2.1. Jenis Data.....	44
3.2.2. Sumber Data .....	45





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

3.3. Populasi Dan Sampel.....	45
3.3.1. populasi .....	45
3.3.2. Sampel.....	46
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.5. Teknik Analisis Data .....	48
3.5.1. Analisis Kuantitatif.....	48
3.5.2. Skala Pengukuran Data.....	49
3.5.3. Uji validitas dan realibilitas Data .....	49
3.5.4. Uji Asumsi Klasik.....	50
3.5.5. Uji Regresi Linier Berganda .....	52
3.5.6. Uji Hipotesis .....	53
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM.....</b>	<b>55</b>
4.1. Sejarah Singkat Politeknik (LP3I) Kota Pekanbaru.....	55
4.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	56
4.3. Logo Perusahaan .....	57
4.4. Aspek Kegiatan Usaha.....	57
4.5. Obyek Penelitian .....	58
4.6. Struktur Organisasi.....	59
4.7. Struktur Organisasi.....	64
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
5.1. Hasil penelitian.....	65
5.1.1. Karakteristik Responden.....	65
5.1.2. Analisis Deskriptif Statistik.....	68
5.1.2.1. Kinerja Karyawan .....	68
5.1.2.2. Lingkungan Kerja .....	70
5.1.2.3. Kepuasan Kerja.....	71
5.1.3. Analisis Kualitas Instrumen Data .....	73
5.1.3.1. Uji Validitas .....	73
5.1.3.2. Uji Realibilitas .....	74
5.1.4. Uji Asumsi Klasik.....	75



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.1.4.1. Uji Normalitas Data .....	75
5.1.4.2. Uji Multikolinearitas .....	77
5.1.4.3. Uji Heterokedastisitas .....	78
5.1.5. Uji Regresi Linier Berganda .....	80
5.1.6. Uji Hipotesis .....	81
5.1.6.1. Uji Statistik T .....	81
5.1.6.2. Uji Statistik F .....	83
5.1.6.3. Uji Koefisien Determinasi .....	85
5.2. Pembahasan .....	86
5.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Kota Pekanbaru.....	86
5.2.2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Kota Pekanbaru .....	88
5.2.3. Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Kota Pekanbaru.....	89
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....	91
6.1. Kesimpulan.....	91
6.2. Saran .....	92
DAFTAR PUSTAKA .....	94
LAMPIRAN.....	97



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan Politeknik Lp3i Kota Pekanbaru .....	3
Tabel 1.2 Jumlah Siswa Politeknik Lp3i Kota Pekanbaru .....	3
Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Kota Pekanbaru .....	4
Tabel 1.4 Fasilitas Lingkungan Politeknik Lp3i Kota Pekanbaru .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel .....	45
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Usia .....	67
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	68
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	69
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan .....	70
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja .....	72
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Kepuasan Kerja .....	73
Tabel 5.8 Uji Validitas .....	75
Tabel 5.9 Uji Reabilitas .....	76
Tabel 5.10 Uji Kolmogorov Smirnov .....	78
Tabel 5.11 Uji Normalitas P-Plot .....	78
Tabel 5.12 Uji Multikolinearitas .....	79
Tabel 5.13 Uji Heteroskedastisitas Glester .....	80
Tabel 5.14 Uji Heteroskedastisitas Melalui Grafik .....	81
Tabel 5.15 Uji Analisis Linier Berganda .....	82
Tabel 5.16 Uji T .....	83
Tabel 5.17 Uji F .....	85
Tabel 5.17 Koefisien Determinasi .....	86

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



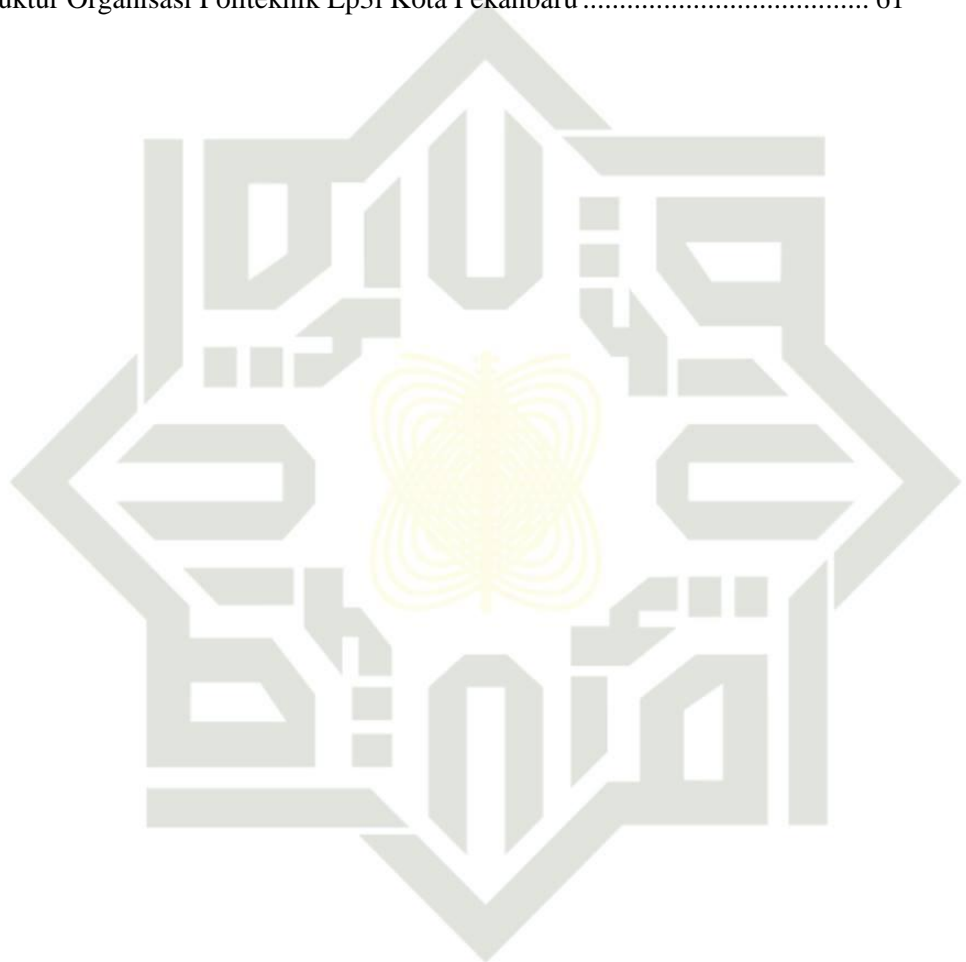


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tata Ruang Administrasi Dan Arsip Politeknik Lp3i Kota Pekanbaru.....	6
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	36
Gambar 4.1 Logo Politeknik Lp3i Kota Pekanbaru.....	59
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Politeknik Lp3i Kota Pekanbaru .....	61



UIN SUSKA RIAU



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, melakukan perubahan merupakan suatu keharusan guna memastikan keberlangsungan organisasi serta seluruh pihak yang terlibat di dalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari sejauh mana organisasi tersebut mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu kunci utama dalam mencapai keberhasilan tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kelangsungan suatu organisasi, instansi, maupun perusahaan. Peran ini menjadi faktor kunci dalam membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk masa yang akan datang. Namun demikian, setiap individu memiliki keterbatasan dalam hal waktu, tenaga, dan kemampuan. Mengingat bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat memenuhi kebutuhannya secara mandiri, maka diperlukan kerja sama dengan pihak lain untuk mencapai tujuan bersama.

Salah satu faktor yang dapat menunjang karyawan dalam bekerja secara optimal adalah adanya rasa kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa tidak nyaman, tidak memiliki ruang untuk mengembangkan potensinya, atau merasa kurang dihargai, maka kondisi tersebut dapat menurunkan efektivitas kerja karyawan.

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

Dampak lebih lanjutnya adalah terganggunya pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Apriyani, 2019). Dalam hal ini, lingkungan kerja dan kinerja karyawan merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dan perlu diperhatikan secara serius oleh organisasi.

Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi fisik, sosial, dan psikologis dimana pekerjaan tersebut dilakukan. Pekerjaan tersebut adalah segala sesuatu mulai dari bagaimana fisik tempat kerja hingga hubungan antar-karyawan dan budaya organisasi di dalamnya. Jika kinerja karyawan buruk maka perusahaan tentunya akan sulit mencapai tujuan perusahaan apalagi menggapai kinerja karyawan yang positif pada masing-masing individunya (Ronal & Hotlin, 2019). Lingkungan kerja yang baik akan menjadi faktor dalam mencapai kinerja yang optimal dan kepuasan kerja karyawan. Namun, ada beberapa faktor potensi masalah atau hambatan yang ada didalam lingkungan kerja dan yang bisa mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Dengan terciptanya lingkungan yang cukup baik, aman, dan nyaman dapat membantu seorang individu tersebut akan bekerja dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Mariyanti, 2019).

Politeknik LP3I Pekanbaru merupakan salah satu lembaga pendidikan di provinsi Riau yang cukup diminati. Politeknik LP3I Pekanbaru ialah pendidikan di luar domisili sejak tahun 2012 dan program studi di luar kampus utama Politeknik LP3I hasil penyatuan perguruan tinggi dengan SK dari Menteri Pendidikan 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.

kebudayaan pada tahun 2020. Kampus Politeknik LP3I kota Pekanbaru memiliki jumlah karyawan sebanyak 37 karyawan. Pada Politeknik LP3I kota Pekanbaru memiliki beberapa divisi yang dimana dapat di lihat sebagai berikut:

**Tabel 1. 1: Data Karyawan Politeknik LP3I kota Pekanbaru**

No.	Divisi Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	CNP (Penempatan Kerja Mahasiswa)	3 Orang
2.	Akademik	4 Orang
3.	UPPM ( Bidang Penelitian dan Pengembangan)	4 Orang
4.	HRD	1 orang
5.	Keuangan	2 Orang
6.	General Affair	4 orang
7.	Marketing	19 orang
JUMLAH		37 orang

Sumber: Data Karyawan, 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan di politeknik LP3I kota pekanbaru adalah sebanyak 37 orang yang terbagi kedalam beberapa devisi. Seluruh divisi tersebut menjalankan tugas masing-masing namun tetap menjalin kerja sama dan koordinasi secara rutin dalam pelaksanaan kegiatan operasional harian kampus.

**Tabel 1. 2: Jumlah Mahasiswa Politeknik LP3I Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Mahasiswa
2023	126
2024	115
2025	105

Sumber: Politeknik LP3I Pekanbaru 2025

Politeknik LP3I Pekanbaru, sebagai lembaga pendidikan vokasi di Provinsi Riau, juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas kinerja dan kepuasan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 karyawan. Dalam beberapa tahun terakhir, kampus ini mengalami penurunan jumlah mahasiswa yang cukup signifikan, yang tercatat pada tahun 2023 sebanyak 126 mahasiswa, kemudian menurun menjadi 115 pada tahun 2024, dan terus menurun menjadi 105 pada tahun 2025. Penurunan ini mengindikasikan perlunya peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam aspek pelayanan administrasi dan promosi kampus, agar dapat menarik minat calon mahasiswa baru serta mempertahankan mahasiswa yang sudah ada.

Ketidakpuasan karyawan dapat menyebabkan masalah yang merugikan perusahaan. Menurut Handoko (dalam Irhamatul, 2016), kepuasan kerja adalah perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka. Jika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, maka karyawan akan lebih bersemangat dan produktif. Kepuasan kerja sangat penting karena mempengaruhi kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga menjadi faktor pendorong moral, disiplin, dan prestasi kerja karyawan, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, dalam Ariani & Sulistiyani, 2020)

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih termotivasi dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan merasa terpaksa bekerja dan melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pujian atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja yang baik (Hanawidjaya dkk., 2022). Karyawan yang merasa puas



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

dengan pekerjaannya cenderung lebih fokus pada pekerjaan daripada sekadar imbalan.

Sehubungan dengan hal ini, kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Kinerja yang baik memiliki pengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi dan peningkatan hasil kerja. Kinerja juga mencerminkan sejauh mana keberhasilan manajemen dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia. Tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai melalui kinerja yang baik dari para karyawan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan tidak efektif, maka organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya, karena tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat kepuasan pelanggan atau pemangku kepentingan lainnya, serta kemampuan karyawan dalam bekerja sama dalam tim. Selain itu, disiplin, inisiatif, dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah juga merupakan faktor penting dalam mengukur kinerja. Pengukuran ini akan memberikan gambaran jelas tentang kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Bagi pimpinan organisasi, kinerja karyawan sangat penting karena menjadi tolak ukur keberhasilan mereka dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya.





#### 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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kinerja karyawan merupakan faktor sentral dalam manajemen organisasi, sehingga sangat penting bagi manajemen untuk memahami dan mengenali berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu faktor internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi hasil kerja mereka (Anwar Prabu, 2017). Fenomena yang ada menunjukkan bahwa kombinasi faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi, dan beban kerja berkontribusi besar terhadap produktivitas individu. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola faktor-faktor tersebut secara strategis agar dapat mencapai hasil yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa penelitian juga mendukung hal ini. Penelitian oleh Sharfina (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara Rahayu & Rushadiyati (2021) menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja dan lingkungan kerja, mempengaruhi kinerja karyawan. maka dilakukan penelitian dengan judul ” **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Kota Pekanbaru**”

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Kota Pekanbaru?
2. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Kota Pekanbaru ?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Kota Pekanbaru?

### 3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Politeknik LP3I Kota Pekanbaru.

### 4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

#### 1.5. Rencana dan Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi tulisan, maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi ke dalam 6 (enam) bab yang terdiri atas:

#### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang penulisan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi.

#### 3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### 4. Bagi Pembaca

Selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.





**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.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini merupakan uraian landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, pandangan islam, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional variabel, dan hipotesis

**BAB III: METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

**BAB IV: GAMBARAN UMUM PENELITIAN**

Pada bab ini penulis menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

**BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variable interverning pada Kampus Politeknik LP3I kota Pekanbaru.

**BAB VI: PENUTUP**

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan, saran-saran serta daftar pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen sumber daya manusia.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Landasan Teori

#### 2.1.1. Kinerja Karyawan

##### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenan dengan usaha – usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi terus menerus.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja sering dijadikan ukuran seberapa efektif dan efisien seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2017), Kinerja (performance) adalah hasil dari fungsi pekerjaan seseorang, yang dipengaruhi oleh kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan persepsi terhadap peran (role perception). Kinerja bukan hanya mengenai hasil akhir, tetapi juga tentang perilaku dan proses kerja yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Josephine, 2017).

Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal (Sarif dkk., 2020). Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama di antara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta bisa memenuhi standar pelaksanaannya.

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Kaswan ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (Nugraha, 2017)





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

### 1) Variabel Individual

Variabel Individu Yaitu variabel yang meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifatsifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya. Variabel ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja termasuk ke dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja di sebuah tempat kerja.

Pendidikan termasuk dalam variabel individual seseorang yang dapat dinilai dari bagaimana seorang tenaga kerja memiliki pengetahuan yang luas yang dimaksudkan disini adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Sedangkan untuk masa kerja termasuk dalam variabel individu yang dapat dinilai dari seberapa banyak pengalaman yang diperoleh oleh seorang tenaga kerja ketika sedang dalam bekerja baik dapat dilihat dari usia maupun kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Masa kerja disini berarti kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan dimana semakin tenaga kerja memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor inilah yang menjadi alasan penelitian dimana tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang tenaga 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.

#### 2) Variabel situasional yaitu terdiri dari :

- a) Faktor fisik pekerjaan meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi)
- b) Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan organisasi, jenis atihan, dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.
- c) Faktor Kemampuan Secara Psikologis Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- d) Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

#### c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:(Nur Aziz & Dewanto, 2022)

- 1) Kualitas (*Quality*) kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

- 2) Kuantitas (*Quantity*) yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu (*Time*) merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- 4) Efektifitas (*Effectivity*) disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
- 5) Kemandirian (*Independency*) merupakan tingkat seseorang yang nantinya





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

### 2.1.2. Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja karena berhubungan langsung dengan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Menurut Rivai (2011: 859) dalam Sopian (2024), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif dari seseorang terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil dari suatu evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan atau sebagai hasil dari pengalaman kerja.

Menurut Siagian, kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Hani, 2021). Sedangkan menurut Sutrisno kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja (Irvani, 2021). Bahri menyatakan kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah karakteristiknya (Paparang dkk., 2021). Setiap



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas tentang kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan seseorang/individu terhadap pekerjaannya baik itu perasaan menyenangkan dan perasaan yang tidak menyenangkan karena pekerjaan tersebut.

#### b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalah sebagai berikut:(Sopian, 2024)

##### 1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

##### 2) Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

##### 3) Gaji

Gaji lebih mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

#### 5) Pengawasan (*supervise*)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisor yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

#### 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan terhadap tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

#### 7) Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.

#### 8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

#### 9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya keadilan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sedangkan Menurut Bismala faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut : (Jufrizen, 2021)

#### 1) Faktor individu.

Dimana kepuasan kerja dipengaruhi usia, jenis kelamin, pengalaman dan sebagainya

#### 2) Faktor pekerjaan.

Dimana kepuasan kerja dipengaruhi oleh otonomi pekerjaan, kreatifitas yang beragam, identitas tugas, keberartian tugas (*task significancy*), pekerjaan tertentu yang bermakna dalam oragnisasi. Seseorang dapat merasa puas atau tidak karena besarnya tanggung jawab dalam pekerjaannya, peranannya dalam pekerjaannya.

#### 3) Faktor organisasional.

Yakni kepuasan kerja dipengaruhi oleh skala usaha, kompleksitas organisasi, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok.

### c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi pegawai. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui pegawai dari segi apa pegawai merasa puas atau tidaknya dalam bekerja. Indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2011: 859) dalam Sopian (2024) adalah sebagai berikut:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Kondisi Kerja: Lingkungan fisik di tempat kerja yang nyaman, aman, dan mendukung pekerjaan.
2. Gaji dan Tunjangan: Besaran gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan karyawan dan wajar berdasarkan kontribusi serta standar industri.
3. Hubungan Antar Karyawan: Interaksi yang harmonis antara sesama rekan kerja serta dengan atasan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik.
4. Kesempatan Pengembangan Karir: Peluang yang diberikan untuk pengembangan diri dan peningkatan karir, termasuk pelatihan dan promosi.
5. Penghargaan dan Pengakuan: Pemberian penghargaan atau pengakuan atas prestasi atau kontribusi yang dilakukan oleh karyawan.
6. Tugas dan Tanggung Jawab: Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan, serta peran yang jelas dalam organisasi.

### 2.1.3. Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Suwatno 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

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

Priansa (2011), Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan sosial tempat karyawan bekerja yang dapat memengaruhi kinerja, kesehatan, serta kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengakuan dan kerja yang baik sebagai individu atau kelompok (Nabawi, 2019).

Menurut Mangkunegara, lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun berkelompok (Ahmad & Mustari, 2022). Adapun Menurut Pandi Afandi, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

**b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Ahyari, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:(Asila, 2019)

- 1) Penerangan, Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalugelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehinggakesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.
- 2) Suhu udara, Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerjapara karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi
- 3) Suara bising, Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesim-mesim pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapatmenganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
- 4) Ruang gerak, Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan rung gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk runag gerak yang dari masing-masing karywan.

- 5) Keamanan kerjaKeamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akanmembuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

**c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkunga kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Faktor Lingkungan fisik Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, antara lain:

- a. Rencana Ruang Kerja Termasuk kesesuaian tata letak dan penataan peralatan kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan penampilan karyawan dalam bekerja.
- b. Prosedur kerja Termasuk peralatan kerja dan proses atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja pekerja.
- c. Kondisi Lingkungan Kerja Cahaya dan kebisingan sangat erat kaitannya dengan kenyamanan kerja pekerja. Sirkulasi udara, suhu lingkungan dan pencahayaan yang baik sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy* Tingkat pekerjaan tertentu memerlukan tempat kerja yang memberikan privasi bagi karyawan. Privasi di sini berarti “kebebasan pribadi” mengenai hal-hal yang berkaitan dengan diri sendiri dan kelompoknya. Sedangkan privasi akustik berkaitan dengan pendengaran.

Menurut Suwarno dan Priansa (2011), lingkungan kerja nonfisik merupakan kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan aspek psikologis dan sosial yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja nonfisik tidak dapat dilihat secara fisik, tetapi dapat dirasakan melalui interaksi, hubungan kerja, serta suasana kerja yang terbentuk di dalam organisasi. Lingkungan kerja nonfisik memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja nonfisik yang kurang kondusif dapat menimbulkan tekanan kerja, ketidaknyamanan, serta menurunnya semangat kerja karyawan.

Suwarno dan Priansa (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja nonfisik dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu sebagai berikut.

#### 1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Beban kerja mencakup jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, serta kesesuaian antara tuntutan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang sesuai akan menciptakan kenyamanan kerja dan mengurangi tekanan kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan dan stres kerja.

#### 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik ditunjukkan melalui pemberian arahan yang jelas, sikap adil, kemampuan dalam mengambil keputusan, serta perhatian terhadap karyawan. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

#### 3. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan yang memengaruhi semangat dan kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja dapat muncul melalui penghargaan, pengakuan, dukungan pimpinan, serta kesempatan untuk berkembang. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan penuh tanggung jawab.

#### 4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan sosial yang terjalin antara karyawan dengan atasan maupun antar sesama karyawan dalam lingkungan kerja. Hubungan kerja yang baik ditandai dengan adanya komunikasi yang efektif,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sikap saling menghargai, serta kerja sama yang harmonis. Hubungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

#### 2.1.4. *Social Exchange Theory*

Teori Pertukaran Sosial atau *Social Exchange Theory* dikemukakan oleh Blau (1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Artinya, jika seseorang merasa diperlakukan dengan baik oleh organisasi, maka ia akan memberikan balasan berupa sikap atau perilaku yang positif. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang baik, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan saling berhubungan dalam sebuah proses pertukaran yang saling menguntungkan.

Pertama, dari sisi lingkungan kerja, teori ini menjelaskan bahwa jika organisasi memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung baik secara fisik seperti fasilitas kerja, maupun secara non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja yang harmonis maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan. Bentuk perhatian ini akan menciptakan rasa tanggung jawab dari karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi.

Kedua, kepuasan kerja muncul sebagai bentuk respon emosional atau perasaan senang atas apa yang diberikan organisasi. Jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi, seperti suasana kerja yang menyenangkan, perlakuan yang adil, serta beban kerja yang sesuai, maka ia akan merasa puas.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kepuasan ini mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan memperkuat loyalitas terhadap organisasi.

Ketiga, kinerja karyawan merupakan bentuk balasan konkret atas perlakuan yang diterimanya dari organisasi. Ketika karyawan merasa puas dan mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja, maka mereka cenderung meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, semakin besar nilai yang diberikan organisasi kepada karyawan, semakin tinggi pula kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi..

## 2.2. Pandangan Islam

### 1. Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara Celestarian alam. Seperti firman Allah dalam Alqur'an surat al-Qashasah: (77)

**Artinya :** Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

## 2. Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan dan kepuasan kerja

Pandangan Islam terhadap kinerja amatlah positif. Manusia diperintahkan Allah untuk mencari rezki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhannya tetapi AlQuran memerintahkan untuk mencari apa yang diistilahkan fadhila Allah, yang secara harfiah berarti kelebihan yang bersumber dari Allah. Islam juga mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka mencari ridho Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan ikhrawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-An'am ayat 132

۱۳۲ يَعْمَلُونَ عَمَّا يُغَاوِلُ رَبُّكَ وَمَا ۞ عَمِلُوا مِمَّا دَرَجَتْ وَلِكُلِّ

**Artinya:.** Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.



#### 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

بِمَا فَيُبْنِئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَى وَسْتَرُدُّونَ ۚ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوكَ وَقُلْ ۝ ١٠٥ تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ

**Artinya:** Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS At-Taubah : 105)

Dalam ayat tersebut Allah SWT telah jelas-jelas menyuruh kepada seluruh umat manusia untuk bekerja. Kata perintah yang terdapat dalam ayat tersebut adalah “maluu yaitu kata perintah dari kata kerja „amila ya“malu. I“maluu sendiri mempunyai makna kata perintah untuk orang banyak. Maka dari itu dapat diartikan bahwa ayat di atas mewajibkan atas umat manusia untuk senantiasa bekerja.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis mengangkat judul ini telah dilakukan juga penelitian sebelumnya antara lain oleh:

**Tabel 2. 1: Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Hasibuan, D. (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Swasta di medan	Tempat penelitian	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan
2	Sari dan Rachmawati	Pengaruh Lingkungan Kerja	Objek penelitian	Lingkungan kerja secara langsung



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
	(2022)	terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja (Studi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Sumut)		berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun juga berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan, yang artinya lingkungan kerja dapat meningkatkan terlebih dahulu kepuasan mereka terhadap pekerjaan.
3	Ilahi & Bahrin (2024)	Pengaruh Lingkungan, Kompetensi, Kepuasan, dan komitmen terhadap Kinerja pada PT. Rahar Cipta Abadi	Objek penelitian	Lingkungan dan kepuasan kerja termasuk dalam variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, bersama dengan variabel lainnya.
4.	Siregar (2022)	Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kota medan	Fokus pada kepuasan kerja tanpa variabel lingkungan kerja	Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan gaji, promosi, dan hubungan atasan lebih produktif





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
				dan memiliki komitmen yang tinggi
5.	Efendi Sugianto dkk (2022)	Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Menggunakan 3 variabel independen	Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan kesempatan pengembangan, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan.
6.	Narulita & Charina (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan bumi sabadigunakan indonesia berbeda	Variabel independen yang digunakan berbeda	Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang membuat karyawan lebih betah, sementara motivasi memberikan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
7.	Irvan Renata dkk (2021)	Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT indomas mitra teknik	1.Objek Kajian 2.Analisis data	dorongan untuk bekerja lebih baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, termotivasi, dan memiliki komitmen yang tinggi, terbukti dapat meningkatkan kualitas kerja dan tanggung jawabnya.
8.	Rahmadani sampeliling (2023)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada pt pos indonesia samarinda	Objek kajian	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya secara langsung, pengaruh juga terjadi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, semakin baik lingkungan



**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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
				kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka, yang akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.
9.	Deta Pascarino (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT.Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu	Tempat Penelitian	Hasil Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan. Secara simultan dua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai $R^2 = 62,9\%$ , artinya 62,9% variasi kinerja dijelaskan oleh lingkungan dan kepuasan kerja. Kesimpulan: Kombinasi lingkungan & kepuasan penting untuk mendorong kinerja.
10.	Yuliana Gwindy	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan	Tempat	Hasil Kedua variabel (lingkungan fisik





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

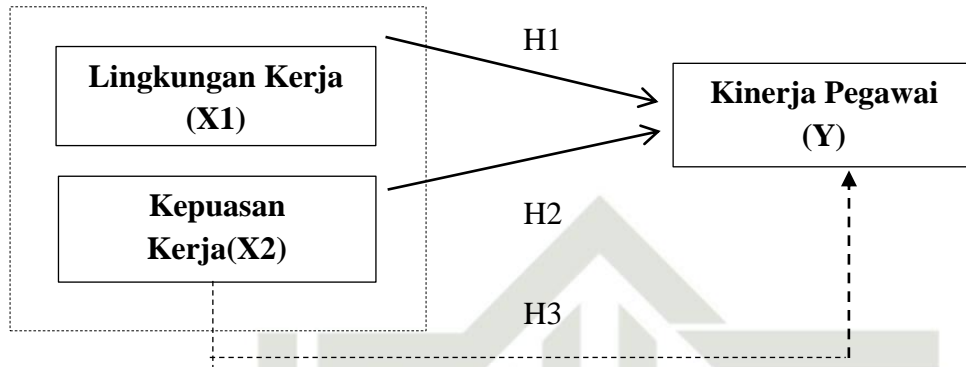
No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
	(2019)	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Arwana Citramulia, Tbk	Penelitian	<p>dan kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan.</p> <p>Persamaan regresi: <math>Kinerja = -2,972 + 0,508</math> (Lingkungan Kerja) <math>+ 0,564</math> (Kepuasan Kerja)</p> <p>Nilai kontribusi:</p> <p>Lingkungan kerja → 37,9%</p> <p>Kepuasan kerja → 53,9%</p> <p>Kesimpulan: Kepuasan kerja memberi pengaruh lebih kuat terhadap kinerja dibanding lingkungan kerja fisik.</p>

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2024

#### 2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemekiran merupakan model penelitian yang digunakan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja(Y) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berikut adalah kerangka yang digunakan sebagai dasar pemikiran dilakukannya analisa dalam penelitiann ini:

**Gambar 2. 1: kerangka berfikir**



Sumber: Olahan Data Peneliti, 2025

## 2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai suatu yaitu:

### 2.5.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan kondisi psikologis positif sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan keselamatan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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, tetapi juga aspek nonfisik berupa hubungan kerja, komunikasi, dan dukungan organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Sedarmayanti dan Rahadian (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik mampu meningkatkan fokus, mengurangi kelelahan, dan mendorong karyawan untuk mencapai target kerja secara lebih efektif. Selanjutnya, penelitian oleh Putra dan Mujiati (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Berdasarkan pengembangan teori dan penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H1: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Politeknik LP3I kota Pekanbaru Pekanbaru**

## **2.5.2 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari terpenuhinya harapan dan kebutuhan kerja. Kepuasan kerja menjadi faktor internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Suyanto dan Ie (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan swasta di Tanjung Pandan. Karyawan yang merasa puas dengan sistem penghargaan, hubungan kerja, dan kondisi pekerjaan terbukti memiliki tingkat kinerja dan komitmen yang lebih tinggi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wibowo dan Putri (2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan bersedia memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Berdasarkan pengembangan teori dan penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Politeknik LP3I kota Pekanbaru .**

### 2.5.3 Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dan secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kondisi psikologis yang positif, sehingga mendorong munculnya kepuasan kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi akan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

membuat karyawan lebih mampu beradaptasi dan memanfaatkan lingkungan kerja secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Secara konseptual, lingkungan kerja berperan sebagai faktor eksternal yang memfasilitasi proses kerja, sedangkan kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor internal yang mendorong perilaku kerja positif. Kombinasi keduanya akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, serta komitmen yang kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Prasetyo dan Marlina (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Hasil penelitian Hidayat, Saharnomo, dan Kurniawan (2020) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan pengembangan teori dan penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Diduga Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada Politeknik LP3I kota Pekanbaru**



## 2.6. Pengaruh Antar Variabel

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori Wood et.al (2013:78), kinerja kerja individu ditentukan oleh atribut individu (individual attributes), usaha dalam bekerja (work effort), dan dukungan organisasional. Terdapat lima kategori atribut menciptakan perbedaan individu yang penting dalam mempelajari perilaku organisasi. Lima atribut tersebut adalah karakteristik demografi atau biografi (contohnya gender, usia, dan latar belakang etnis), karakteristik kompetensi (kecakapan atau apa dapat dikerjakan oleh individu), nilai-nilai, sikap, dan persepsi (bagaimana kita menginterpretasikan dunia).

Sedangkan menurut Handoko (2014:59) organisasi dikelilingi oleh suatu ruang lingkup eksternal yang terdiri dari berbagai variabel, variabel-variabel yang sebagian besar tak dapat dikendalikan (uncontrollable). Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan, keinginan berprestasi dan tingkat frustrasi, yang didasarkan atas persepsi tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja.

Menurut Audrey josephine dan Dhyah Harjanti diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif, hal ini menunjukkan sistem lingkungan yang baik mampu menjamin kinerja





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan (Josephine, 2017). Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek lingkungan fisik dan non-fisik agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif. Lingkungan kerja yang menyenangkan tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga berdampak positif pada produktivitas dan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan yang kurang memadai dapat mengurangi semangat kerja dan kepuasan. Menciptakan lingkungan yang kondusif memang tidak mudah. Hal ini perlu diperhatikan para pimpinan perusahaan, mengingat kondisi lingkungan kerja yang kondusif mendorong setiap



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik yang nantinya berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua bentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. sedangkan lingkungan kerja nonfisik merupakan keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mengurangi rasa jenuh dan bosan dalam bekerja kenyamanan tersebut akan berdampak pada meningkatnya motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja pada karyawan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman yang dialami oleh karyawan dapat berpengaruh secara langsung terhadap menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidak puasan kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Emilan Siboro menyatakan bahwa hasil penelitian lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan, kesan yang nyaman dari lingkungan kerja dapat mengurangi kejenuhan dalam bekerja kenyamanan tersebut dapat memicu peningkatan motivasi agar tercipta kepuasan kerja (Siboro, 2022).

Sedangkan menurut Resento, menyatakan pengaruh hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif, artinya searah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta. (Resento, 2022)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya. Jika lingkungan kerja sangat menyenangkan, maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya hasil kerja pada diri pegawai tersebut. Hal tersebut tentu saja akan menguntungkan bagi perusahaan

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. (Nabawi, 2019)

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervise, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang penting, mengingat bahwa pendayagunaan faktor produksi lain sepenuhnya dilakukan oleh manusia.

Manusia merupakan individu unik yang memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara. Oleh karena itu manusia perlu dikelola dan dikoordinasikan dengan baik agar dapat bekerjasama sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi (Pareraway, 2018). Penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi atau perusahaan.

Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan





beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi dan juga mempengaruhi kinerja.

## 2.7. Konsep Operasional Variabel Penelitian

Dengan adanya kerangka pemikiran maka dapat diajukan konsep operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2. 2: Konsep Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	<b>Menurut Robbins dan Judge (2017),</b> Kinerja (performance) adalah hasil dari fungsi pekerjaan seseorang, yang dipengaruhi oleh kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan persepsi terhadap peran (role perception). Kinerja bukan hanya mengenai hasil akhir, tetapi juga tentang perilaku dan proses kerja yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.	<b>Menurut Robbins,</b> Kinerja Menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut: (Nur Aziz & Dewanto, 2022) 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan kerja	<b>Menurut Rivai (2011: 859) dalam Sopian (2024),</b> Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif dari seseorang terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil dari suatu evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan atau sebagai hasil dari pengalaman kerja.	<b>Menurut Rivai (2011 : 859) dalam (Sopian, 2024)</b> 1. Kondisi kerja 2. Gaji dan tunjangan 3. Hubungan antar karyawan 4. Kesempatan pengembangan karir 5. Penghargaan dan pengakuan 6. Tugas dan tanggung jawab	Likert
Lingkungan kerja (X)	<b>Menurut Suwatno dan Priansa (2011),</b> Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan sosial tempat karyawan bekerja yang dapat memengaruhi kinerja, kesehatan, serta kenyamanan kerja karyawan	(Nabawi, 2019) <b>(Suwatno &amp; Priansa, 2011)</b> secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan Fisik 1. Rancangan ruangan 2. Prosedur kerja 3. Kondisi ruangan 4. Visual privacy Lingkungan Non fisik 1. Beban kerja 2. Kepemimpinan 3. Motivasi 4. Hubungan	Likert

Sumber: Olahan Data Peneliti, 2025

UIN SUSKA RIAU



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

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

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

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di pada Kampus Politeknik LP3I kota Pekanbaru Pekanbaru dengan waktu mulai Maret 2025 hingga Juli 2025

### 3.2. Jenis Dan Sumber Data

#### 3.2.1. Jenis Data

Data Kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan berlaku umum didalam suatu parameter. Nilai data bisa berubah ubat atau bersifat variatif. Proses pengumpulan data kuantitatif tidak membutuhkan banyak waktu dan sangat mudah dilakukan.

Menurut Edy, metode kuantitatif dinamakan metode positivistik, dikarenakan berdasarkan pada filsafah positivisme (Edy, 2017). Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini memiliki ciri khas berhubungan dengan data numerik dan bersifat objektif.





### 3.2.2. Sumber Data

Menurut Arikunto sumber data adalah subjek dimana data diperoleh, sumber data yang tidak tepat mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan (Arikunto, 2016). Sumber data yang di peroleh pada penelitian ini sebagai berikut:

#### a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumbernya, sumber data yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh dari wawancara dengan pihak – pihak yang terkait dengan masalah yang akan diteliti. Hasil wawancara diperoleh dari informasi para karyawan maupun pimpinan perusahaan.

#### b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, yang mana data yang dikumpulkan melalui gambaran umum tentang perusahaan, dokumen catatan peristiwa dan referensi. Data sekunder ini diperoleh dengan metode observasi yang mana peneliti mengumpulkan dokumen – dokumen terkait judul penelitian.

### 3.3. Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Kriyantono, 2020) Populasi (population) adalah kelompok orang, kejadian,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

atau hal-hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel). Populasi dalam penelitian ini mencakup tenaga mencakup tenaga kerja atau pegawai di Kampus Politeknik LP3I kota Pekanbaru Pekanbaru yang berjumlah 37 orang tenaga kerja.

### 3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Kriyantono, 2020) Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, 37 misalnya karna keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability, yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Menurut Sugiyono, sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. (Sugiyono, 2019) Pada penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 37 orang tenaga kerja di Kampus Politeknik LP3I kota Pekanbaru Pekanbaru.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data sebagai berikut:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### 1. Kuesioner

Menurut Sugiyono Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2019) Dalam hal ini, peneliti mengumpulkan data dengan memberi pertanyaan dan pernyataan untuk diisi oleh responden, dan dilakukan dengan menyebarkan form kuesioner yang berisi pertanyaan dan pernyataan yang meliputi variabel kepada Karyawan Kampus Politeknik LP3I kota Pekanbaru.

#### 2. Observasi

Observasi yaitu mengumpulkan data yang dilakukan meninjau langsung ke objek penelitian. Untuk mengumpulkan data awal sebelum melakukan penelitian, digunakan observasi. Penulis menggunakan metode ini untuk mengumpulkan data awal dengan melihat langsung bagaimana faktor-faktor seperti motivasi kerja, dan pengalaman memengaruhi kinerja di tempat kerja

#### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya – karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain – lain. Studi dokumentasi merupakan





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Teknik dokumentasi ini dipergunakan untuk memperoleh data dari perusahaan khususnya mengetahui keadaan Kampus Politeknik LP3I kota Pekanbaru.

## 2.5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses dan usaha untuk mengubah data menjadi informasi baru. Analisis data juga bertujuan untuk memilah data untuk membantu peneliti menemukan solusi dari permasalahannya. Ada banyak teknik statistik untuk penelitian kuantitatif, dan pada dasarnya itu tergantung pada jumlah variabel dalam penelitian itu.

### 3.5.1. Analisis Kuantitatif

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Pendekatan deskriptif kuantitatif, yang memungkinkan penggunaan persamaan matematis untuk menggambarkan temuan penelitian sebelumnya dan mengikatnya dengan teori yang diterima, digunakan oleh penulis untuk menganalisis data yang dikumpulkan sebelum menarik kesimpulan. Jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner digunakan untuk mengukur variabel dalam model analisis penelitian ini. Karena tanggapan bersifat deskriptif, sebuah nomor ditugaskan untuk menjadikannya kuantitatif.

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



### 3.5.2. Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial . (Iskandar, 2018) Skala Likert digunakan sebagai teknik pengukuran data untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau kelompok. Ini mengungkapkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan dengan suatu objek. Variabel yang akan diukur kemudian diubah menjadi indikator variabel dengan menggunakan skala likert. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:

- Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS) = Skor 5
- Jika memilih jawaban Setuju (S) = Skor 4
- Jika memilih jawaban Netral (N) = Skor 3
- Jika memilih jawaban Kurang Setuju (TS) = Skor 2
- Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

Nilai respon untuk setiap pernyataan ditentukan dengan menggunakan pendekatan.

### 3.5.3. Uji validitas dan realibilitas Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur data yang telah diteliti itu sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner biasa dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan kepada responden mampu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengungkapkan sesuatu yang bias diukur oleh kuisner tersebut.  
(Bungin, 2018)

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur konsistensi konstruk atau indikator dari operasional variabel. Suatu kuesioner dari operasional variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji konstan atau reliabel kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach, suatu indikator dikatakan konstan atau reliabel dilihat jika nilai  $\alpha >$  dari nilai  $r_{tabel}$ .

#### 3.5.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square*. Menurut (Bungin, 2018) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS . Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ . (Ghozali, 2018)

2. Uji multikolinearitas,

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai  $VIF < 10,00$  dan nilai Tolerance  $> 0,10$ . (Ghozali, 2018)

3. Uji Heteroskedastisitas,

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2018) Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.5.5. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Dengan melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu analisis regresi linear berganda dengan persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3.....$$

Dimana:

- Y : Kinerja karyawan  
 X1 : Lingkungan kerja  
 X2 : kepuasan kerja  
 b1 : Koefisien regresi  
 b2 : Koefisien regresi

Dengan adanya persamaan regresi yang dihasilkan maka akan dapat dilakukan prediksi/peramalan berdasarkan elastisitas yang bisa ditafsirkan dalam



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

persamaan tersebut. Dengan langkah ini maka perusahaan dapat menentukan strategi apa yang paling baik untuk dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja para Karyawan.

### 3.5.6. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Statistik T,

Dengan menggunakan statistik t, uji hipotesis ini mencari tahu seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dapat dikatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen. Nilai t di bawah 0,05 menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen.

#### 2. Uji Statistik F,

Menurut Sugiyono (2013:41) mengatakan bahwa Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan  $(1-\alpha)$  dan derajat kebebasan (degree of freedom)  $n - (k + 1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya.



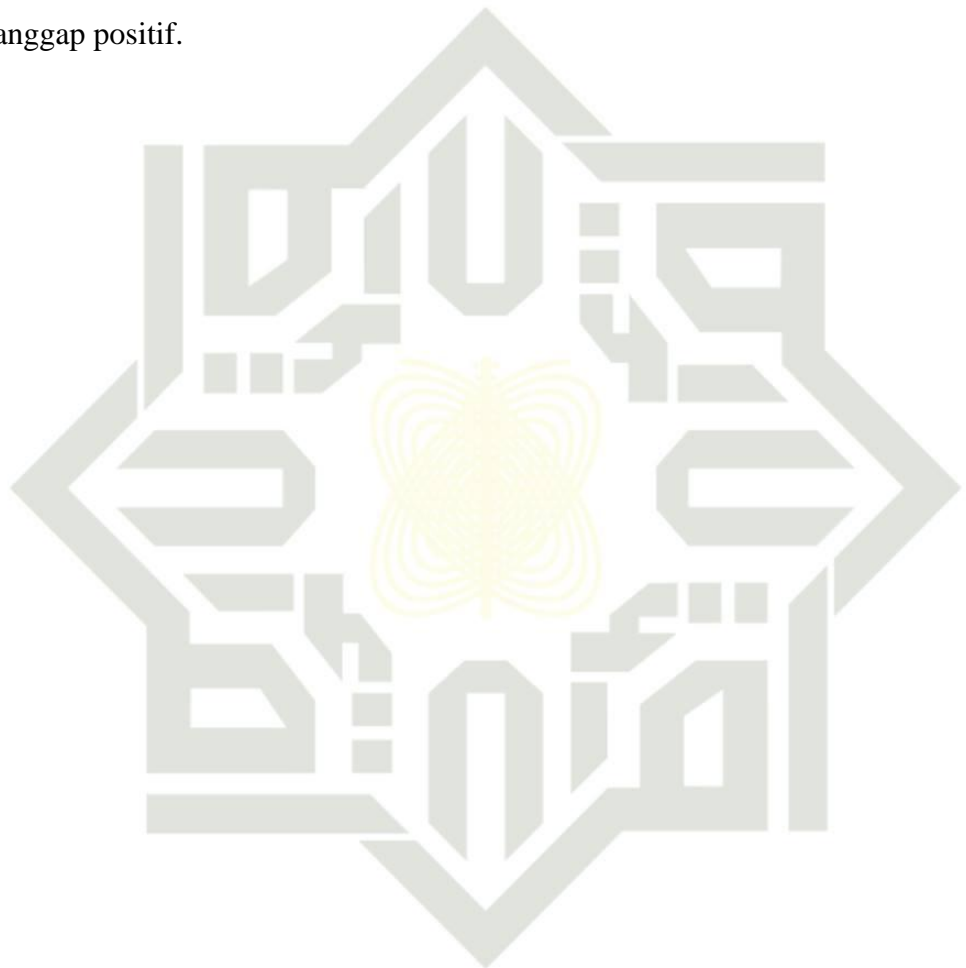


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah alat statistik untuk menentukan sejauh mana faktor-faktor independen dapat menjelaskan variabel dependen. Karena  $R$  kuadrat dapat memiliki nilai antara 0 dan 1, apa pun di atas 0,05 dianggap positif.



UIN SUSKA RIAU



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM

#### 4.1. Sejarah Singkat Politeknik (LP3I) Kota Pekanbaru.

Dilandasi dengan adanya kesenjangan antara Pendidikan dunia kerja yaitu tidak terpenuhinya kebutuhan dunia industry akan kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan, LP3I didirikan pada tanggal 29 Maret 1989 di Pasar Minggu Jakarta Selatan. Model Pendidikan yang diselenggarakan adalah Pendidikan berbasis “*Link and Match*” yakni kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Melihat keberhasilan model Pendidikan yang dijalankan oleh LP3I, animo masyarakat semakin besar. Peserta didik bukan hanya penduduk ibu kota saja, bahkan dari beberapa daerah yang cukup jauh. Oleh sebab itulah, LP3I membuka kampus-kampus di hamper setiap kota provinsi. Selain diakui masyarakat luas diprah LP3I pun diakui oleh dunia industri. Hal ini tercermin dari semakin banyaknya perusahaan yang merekrut lulusan LP3I.

Bermula dari program kursus 6 bulan, kemudian LP3I mengembangkan sayapnya menjadi Lembaga Pendidikan profesi (1-2 tahun), yang berorientasi dunia kerja. Lembaga Pendidikan Pengembangan Profesi Indonesi (LP3I) adalah kampus pertama yang saat itu memberikan jaminan penempatan kerja kepada mahasiswa. Lewat program inilah LP3I mampu menjawab tantangan yang ada di dunia kerja, baik pemerintahan ataupun swasta. (LP3I, 2024).



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 4.2. Visi dan Misi Perusahaan

### 1. Visi Perusahaan

“Pada tahun 2047 di tingkat ASIA menjadi institusi Pendidikan tinggi vokasi yang mampu menjawab tantangan era digital dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkarakter, unggul dan berkompeten pada bidang keahliannya”. (LP3I, 2024)

### 2. Misi Perusahaan

- a. Menyelenggarakan Pendidikan yang berpusat pada peserta didik, menggunakan pendekatan link and match serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi.
- b. Menyelenggarakan penelitian yang bermanfaat bagi pengembangan IPTEK dan kesejahteraan masyarakat
- c. Meningkatkan sistem kualitas penjamin mutu untuk menopang pencapaian misi institusi
- d. Menyebarluaskan artikel hasil penelitian baik melalui forum ilmiah maupun jurnal Nasional dan Internasional
- e. Menyelenggarakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka mengembangkan hasil penelitian yang berorientasi pada proses pemberdayaan masyarakat.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 4.3. Logo Perusahaan

Gambar 4. 1. Logo Perusahaan



Sumber : Olahan data peneliti 2025

### 4.4. Aspek Kegiatan Usaha

Aspek kegiatan usaha yang dijalankan oleh Politeknik LP3I Pekanbaru adalah Lembaga institusi Pendidikan vokasi bisnis yang memiliki focus pada latihan berbasis praktek (70% Praktek, 30% teori), magang dan penempatan kerja. Program penempatan kerja yang dimiliki oleh Politeknik LP3I Pekanbaru merupakan salah satu program terbaik di Pekanbaru bahkan Riau.

Di Politeknik LP3I Pekanbaru mahasiswa maupun peserta didik berkualitas yang performanya sesuai persyaratan akan dibantu penempatan kerja hingga duduk di perusahaan atau berwirausaha.

Politeknik LP3I Pekanbaru memiliki 4 (empat) program bidang studi, diantaranya, D2 Administrasi Bisnis, D2 Hubungan Masyarakat, D2 Komputerisasi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

akuntansi, dan D2 Manajemen Informatika. Keempat jurusan tersebut sudah link and match dengan dunia kerja. (LP3I, 2024)

### 4.5. Obyek Penelitian

Politeknik LP3I pekanbaru adalah Lembaga Pendidikan dan pengembangan Profesi Indonesia dengan program unggulan Penempatan kerja. Politeknik LP3I merupakan Lembaga Pendidikan pertama di Riau yang memberikan jaminan penempatan kerja kepada Mahasiswanya di tahun kedua kuliah. Berbeda dengan perguruan tinggi swasta lainnya, Politeknik LP3I merupakan Pendidikan Vokasi yang lebih fokus kepada latihan berbasis praktek, sehingga peserta didik memiliki keahlian di bidang tertentu dan siap membentuk individu yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Politeknik LP3I bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang unggul, disiplin dan mandiri serta berjiwa kewirausahaan.

Selain itu, Politeknik LP3I Pekanbaru juga mampu mencetak lulusan siap kerja hingga mampu bersaing dengan lulusan S1 di dunia kerja. Ini dibuktikan dengan banyaknya mahasiswa Politeknik LP3I yang diterima bekerja di perusahaan sebelum wisuda. Dengan ini dapat membuktikan bahwa lulusan Politeknik LP3I siap menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin meningkat. (LP3I, 2024)

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.

## 4.6. Struktur Organisasi

Gambar 4. 2.Struktur Organisasi



Sumber : Olahan Data Peneliti 2025

### 1. Kepala Kampus

Deskripsi tugas Kepala Kampus Meliputi:

- Mengawasi kebijakan dan pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi yang telah ditetapkan
- Mengawasi kebijakan dan pelaksanaan penjamin mutu Pendidikan
- Menyusun dan menetapkan kebijakan operasional akademik dan non akademik
- Melaksanakan fungsi manajemen dan mengelola karyawan secara optional





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- e. Menjatuhkan sanksi kepada civitas akademika dan tenaga kependidikan yang melakukan pelanggaran terhadap norma, etika dan peraturan akademik
- f. Membina dan mengembangkan karier dosen dan Tenaga Kependidikan.

### 2. Kabag Marketing

Deskripsi tugas kerja, meliputi:

- a. Memimpin seluruh jajaran departemen marketing sehingga tercipta tingkat efesiensi , efektivitas dan kreatifitas setinggi mungkin
- b. Menciptakan, menumbuhkan dan memelihara kerjasama yang baik dengan konsumen
- c. Merumuskan target penjualan
- d. Merumuskan standar harga jual dengan koorniasi bersama kepala Operasional serta departemen terkait.

### 3. Kabag Akademik

Deskripsi kerja, meliputi:

- a. Menyusun program kerja bagian sebagai pedoman pelaksanaan tugas
- b. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidangnya
- c. Memberi petunjuk kepada bawahan untuk kelancaran pelaksanaan tugas





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- d. Mengkoordinasikan bawahan dalam melaksanakan tugas agar terjalin kerjasama yang baik
- e. Menilai pelaksanaan tugas bawahan agar hasil yang telah dicapai sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan
- f. Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karier
- g. Melaksanakan pemberian layanan dan evaluasi Pendidikan di lingkungan kampus sesuai dengan ketentuan untuk kelancaran pelaksanaan tugas
- h. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bagian untuk mengetahui permasalahan dan pencegahannya.

**4. Kaprodi**

Deskripsi kerja, meliputi:

- a. Mengkoordinasi pelaksanaan kegiatan seluruh prodi
- b. Merencanakan jadwal kuliah, pratikum dan evaluasi hasil belajar
- c. Mengkoordinir proses pelaksanaan program Pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan kampus di bidang studi terkait
- d. Monitor proses belajar dan mengajar
- e. Mengevaluasi sistem pengolahan prodi yang telah berjalan
- f. Melaksanakan tugas lain dari atasan yang relevan dengan tugas pelaksanaan prodi



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Deskripsi Kerja Meliputi:

- a. Memastikan semua sistem IT dapat berjalan dengan lancar
- b. Menyediakan layanan pengembangan dalam lingkup IT dan komunikasi
- c. Bertanggung jawab atas pengembangan dan peningkatan sistem IT
- d. Melakukan analisis terhadap spesifikasi dan efektifitas aplikasi baru
- e. Melakukan fungsi managerial dan pengawasan serta controlling dalam pengembangan sistem aplikasi.

## 6. Kabag Corporate and Placement (CNP)

Deskripsi Kerja Meliputi:

- a. Mengkoordinir pengumpulan biodata (CV) dari calon lulusan untuk semua program dan pengiriman sebagai data yang akan dibawa ke perusahaan terkait
- b. Mengkoordinasi dan menyimpan surat perjanjian penempatan magang dan kerja (SPPMK)
- c. Mencari dan mengirimkan surat penawaran kerja perusahaan yang akan menjadi relasi
- d. Memberi motivasi kepada calon lulusan yang akan di proses
- e. Melakukan evaluasi atas proses penempatan terhadap calon lulusan yang telah ditempatkan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 7. Kabag Keuangan

Deskripsi Kerja meliputi:

- a. Memimpin dan menerapkan pedoman sistem akuntansi yang telah disetujui kepala kampus untuk menyusun laporan keuangan
- b. Memimpin penyusunan laporan keuangan dan mengkonsolidasi semua laporan keuangan.

## 8. Kabag Umum dan HRD

Deskripsi Kerja meliputi:

- a. Mengelola dan mengembangkan sistem HRD
- b. Mengelola dan mengembangkan sistem HR di dalam perusahaan
- c. Membentuk format terbaik proses recruitment dan orientasi
- d. Melakukan evaluasi tingkat kepuasan karyawan
- e. Merencanakan pelaksanaan training dan mengevaluasinya
- f. Bertanggung jawab terhadap proses penilaian kinerja karyawan
- g. Melaksanakan pemesanan dan pembelian asset serta kebutuhan rutin kantor cabang melalui persetujuan kepala kampus dan kepala bagian keuangan
- h. Mengontrol keadaan dan keberadaan aset.



#### 4.7. Fasilitas yang dimiliki

Politeknik LP3I Pekanbaru memiliki berbagai fasilitas, diantaranya Ruang belajar mahasiswa, Front Office dan Lobby area, Perpustakaan, Cashier Area, Gudang, Ruang Akademik, Ruang Studio Foto serta Ruang Presenter.



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik (LP3I) Kota Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik (LP3I) Kota Pekanbaru. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari aspek pekerjaan, imbalan, maupun hubungan kerja, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik (LP3I) Kota Pekanbaru. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,516 atau 51,6%. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, penulis dapat memberikan masukan atau saran adalah sebagai berikut :

- a. Kepada Politeknik LP3I Kota Pekanbaru disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penataan ruang kerja yang lebih ergonomis, pengaturan suhu dan ventilasi ruangan yang optimal, di area kerja administratif dan akademik. Upaya tersebut penting untuk menjaga kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, pihak institusi perlu melakukan evaluasi berkala terhadap fasilitas kerja yang digunakan karyawan agar tetap layak, fungsional, dan mendukung kelancaran aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang terjaga dengan baik diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.
- b. Kepada Politeknik LP3I Kota Pekanbaru disarankan untuk mempertahankan dan memperkuat aspek kepuasan kerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan sistem kompensasi, hubungan kerja, serta kesempatan pengembangan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

karier. Institusi perlu memastikan bahwa kebijakan gaji, tunjangan, dan promosi jabatan diterapkan secara adil dan transparan sesuai dengan kualifikasi serta tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, pemberian kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan perlu ditingkatkan agar karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek karier yang jelas, sehingga motivasi dan loyalitas kerja dapat terus terjaga.

- c. Kepada Politeknik LP3I Kota Pekanbaru disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan pengelolaan waktu kerja, kejelasan pembagian tugas, serta pengawasan terhadap pencapaian target pekerjaan. Institusi dapat memperjelas alur kerja dan standar kinerja pada setiap unit, serta memastikan ketersediaan sarana pendukung yang memadai agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan tepat waktu. Selain itu, penerapan sistem apresiasi berbasis capaian kinerja, baik dalam bentuk penghargaan maupun pengakuan nonfinansial, diharapkan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan konsisten dalam mendukung pencapaian tujuan institusi.

UIN SUSKA RIAU





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, J. (2022). Analisis Faktor Iklim Organisasi, Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(22), 9–16.
- Ahandi. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ahmad, A. J., & Mustari, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. 3.
- Arikunto, S. (2016). *Suharsimi Arikunto. Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), Hal 102. Rineka Cipta.
- Asila, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Buagin, B. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Prenadamedia.
- Ely. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kedipilinan Bersaing*. Ella.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram Ibm Spss* (Sembilan). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, A. (2021). *Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan X*. 2.
- Hidayat, R., Putri, A. N., & Ananda, F. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada institusi pendidikan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 45–56.
- Hidayat, R., Suharnomo, & Kurniawan, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 85–96.
- Irvani, T. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 3(2).
- Istikandar. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Dan Sosial (Kuantitatif Dan Kualitatif)*. Gaung Persada Press.
- Isfamy, F. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(02), 30–44.
- Josephine. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5.
- Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/Sm.V7i1.2277>
- Khyantono. (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif Dan Kualitatif Disertai Contoh Praktis Skripsi, Tesis, Dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Prenadamedia Group.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

- Lesmana, Mt, & Dkk. (2024). *View Of Studi Kinerja Karyawan: Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Artha Cipta Selaras*. <https://Journal.Uho.Ac.Id/Index.Php/Jumbo/Article/View/829/340>
- Lp3i. (2024). *Arsip Dokumen Lp3i* [Evaluasi]. Lembaga Politeknik Lp3i.
- Miranda Zahro, F., Sutrisno Sutrisno, & Heri Prabowo. (2025). A The Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Masman Master Manajemen*, 3(3), 49–56. <https://doi.org/10.59603/Masman.V3i3.942>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Nasution, A. R., & Ramadhan, M. F. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan kenyamanan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 101–112.
- Nugraha, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(3).
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Personal Balanced Scorecard: (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya). *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i2.218>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado*. 2(2).
- Prasetyo, E., & Marlina, L. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 45–56.
- Pratama, D., & Lestari, S. (2023). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada lembaga pendidikan swasta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(3), 233–244.
- Putra, I. G. B. W., & Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 2912–2939.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sarif, N. A., Mappamiring, & Malik, I. (2020). Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (Smk3) Di Pln Rayon Panrita Lopi Bulukumba. *Jurnal Unismuh*, 1.
- Sari, R. M., & Wahyuni, T. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sektor jasa pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 89–100.
- Sodarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sodarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 45–55.



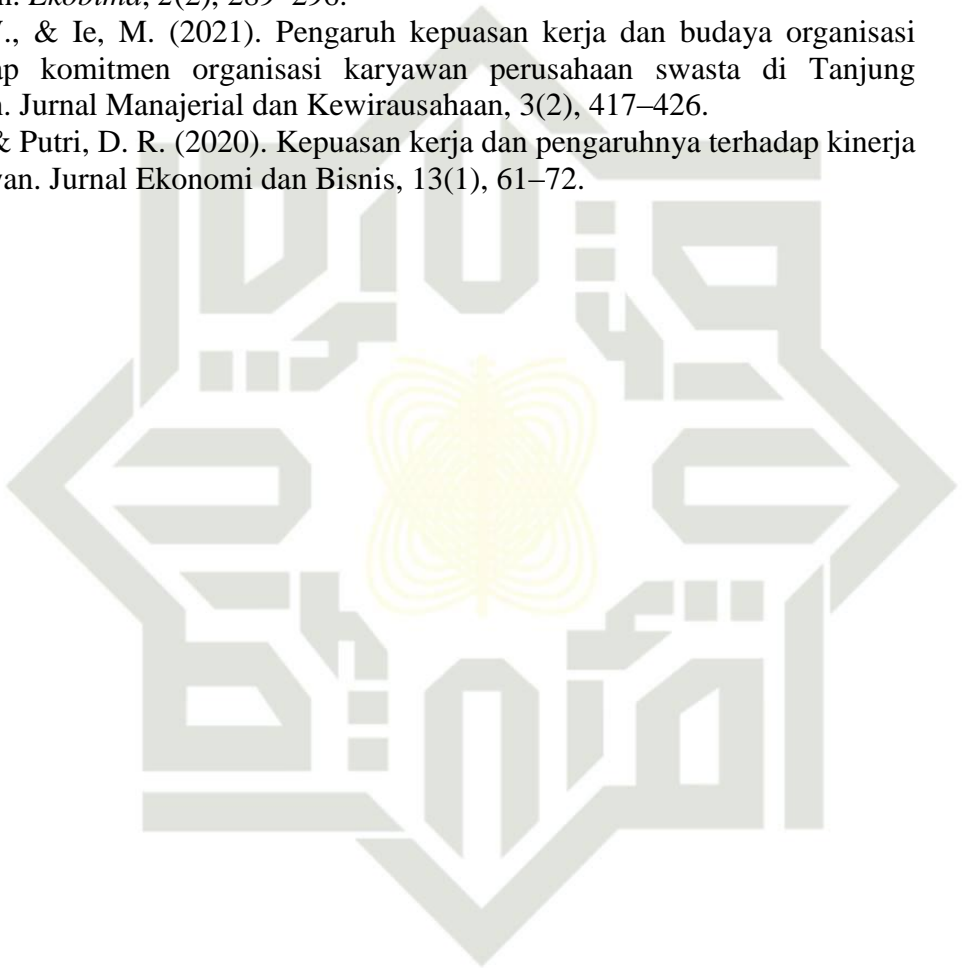
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

- Sopian, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793–2798. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suharti, L., & Rizky, D. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Archipelago Exports Cirebon. *Ekobima*, 2(2), 289–296.
- Suyanto, L. V., & Ie, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan swasta di Tanjung Pandan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 417–426.
- Wibowo, A., & Putri, D. R. (2020). Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 61–72.



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.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Koesioner Penelitian

Kepada Yth

Karyawan Politeknik Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia  
(LP3I) Kota Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya Salsa Billa Wardana, Mahasiswa Jurusan Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Studi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Kota Pekanbaru”. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi, maka saya memohon dengan hormat Kepada Bapak/Ibu karyawan Politeknik LP3I Kota Pekanbaru, berkenan untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif artinya diisi apa adanya. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya. Atas ketersediaan, bantuan dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Salsa Billa Wardana

12070127311

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.

## KUESIONER PENELITIAN

### A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
 Umur : Tahun  
 Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ Lainnya  
 Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan  
 Lama Bekerja : ☐ 3-5Tahun ☐ 6-8 Tahun ☐ >10 Tahun

### B. PETUNJUK PENGISIAN

- Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam kusioner ini
- Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda (✓) pada kolom kusioner
- Setiap pertanyaan hanya membutuhkan jawaban dari Bapak/Ibu, dan dimohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya
- Opsional Jawaban Adalah :

Keterangan	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

UIN SUSKA RIAU





# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	KINERJA	JAWABAN				
12 Karya Cipta milik UN Suska Riau State Islamic Univ	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
	1. Saya selalu berusaha bekerja dengan rapi dan benar.					
	2. Hasil kerja saya sesuai dengan yang diminta.					
	3. Saya selalu ingin membuat hasil kerja saya lebih baik.					
	4. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.					
	5. Saya menggunakan waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan tugas.					
	6. Saya bisa mengerjakan beberapa tugas sekaligus dengan baik.					
	7. Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.					
	8. Saya bisa membagi waktu kerja saya dengan baik.					
	9. Saya selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.					
	10. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang di tentukan					
	11. Saya memahami tanggung jawab pekerjaan saya dengan jelas					
12. Saya mampu mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan						



**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.

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

LINGKUNGAN KERJA		JAWABAN				
Pernyataan		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
Tata letak ruangan kerja mendukung kelancaran aktivitas kerja saya.						
Jarak antar meja kerja atau ruang kerja cukup ideal untuk bekerja dengan nyaman.						
Suhu dan ventilasi di ruangan kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja.						
Ruangan kerja memiliki pencahayaan yang cukup.						
Kebisingan di sekitar ruangan kerja tidak mengganggu konsentrasi saya.						
Hubungan baik antar karyawan membuat suasana kerja menyenangkan						
Komunikasi antar karyawan berjalan dengan lancar dan saling menghargai						

KEPUASAN KERJA		JAWABAN				
Pernyataan		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
Kemudahan akses ke fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan peralatan kerja memadai dan layak digunakan						
Alat dan teknologi yang disediakan mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan						
Hubungan dengan rekan kerja dalam lingkungan kerja saya cukup harmonis						
Gaji saya mencerminkan kualifikasi, pengalaman,						



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

an tanggung jawab					
Gaji dan tunjangan yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja dengan baik					
Saya dapat berkomunikasi secara terbuka dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.					
Saya sering berdiskusi atau bertukar pikiran dengan rekan kerja mengenai pekerjaan.					
Hubungan antar karyawan di tempat saya bekerja sangat kompak dan harmonis.					
Perusahaan memberikan kesempatan promosi atau kenaikan jabatan secara adil.					
Saya didorong untuk mengembangkan potensi diri dalam pekerjaan.					

## LAMPIRAN 2 : Tabulasi Data

[illegible]





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	14
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	4	3	4	5	30
4	5	5	5	5	5	5	34
5	5	4	5	4	5	5	33
5	5	5	5	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	4	5	5	5	34
5	4	5	4	5	3	4	30
4	5	5	3	5	3	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	3	3	5	3	5	26
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	3	4	32
3	5	4	5	4	5	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	4	5	4	5	33
5	4	5	4	5	3	4	30
4	3	5	5	5	3	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	5	5	5	5	34
5	4	5	5	4	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	4	3	5	4	4	28
3	2	2	3	2	4	2	18
3	3	2	3	2	2	3	18
1	1	2	2	1	2	1	10
2	1	2	1	2	2	2	12
5	3	2	2	3	3	2	20



# 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.

3	4	3	3	2	2	5	22
4	4	4	4	2	4	3	25
2	3	4	3	2	5	4	23
5	3	2	3	3	5	2	23
1	1	1	1	2	1	1	8
1	2	2	2	1	1	1	10
1	1	1	1	2	1	1	8

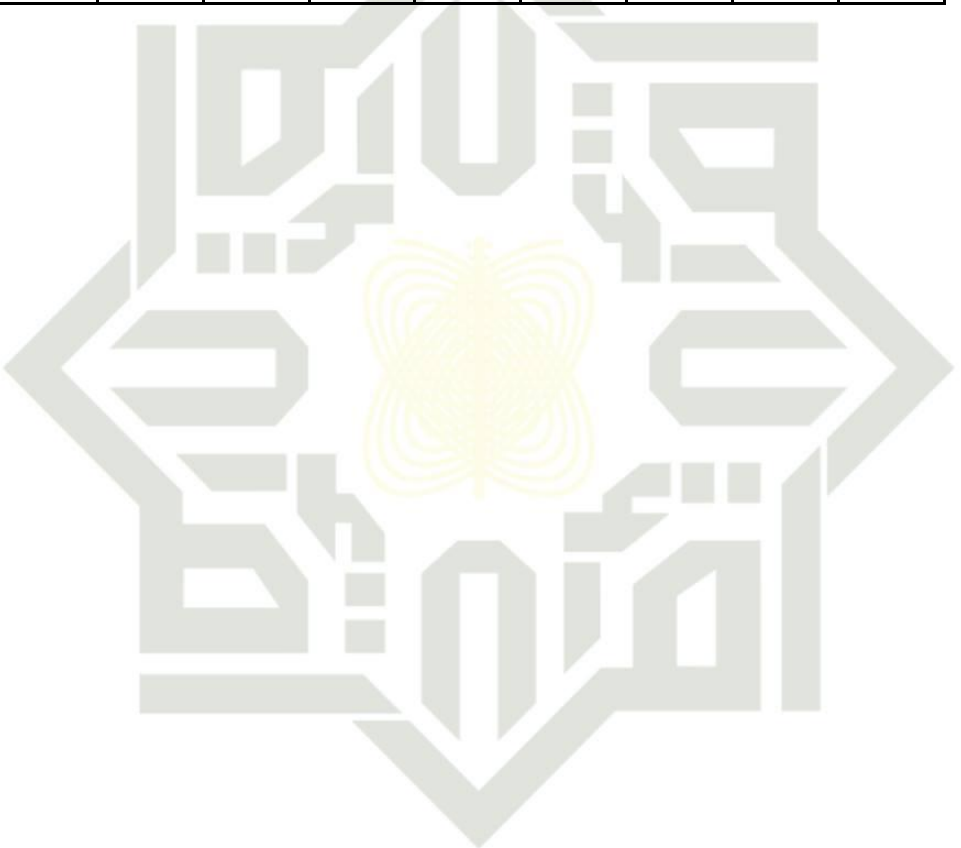
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	45
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	45
5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	45
3	5	5	3	5	4	3	4	3	4	39
3	4	5	4	2	5	4	3	5	3	38
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
3	5	2	5	3	5	5	4	5	5	42
5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	42
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
3	5	5	2	5	5	3	3	3	2	36
2	5	2	5	2	4	3	5	4	4	36
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	4	5	3	5	2	5	3	5	40
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	45
5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	44
4	4	2	5	1	2	5	3	4	2	30
4	4	3	5	2	5	5	2	5	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	3	5	5	4	5	5	2	5	42
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46



4	5	3	5	4	5	5	4	5	45
4	3	5	5	5	5	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	2	5	5	3	5	3	5	4	41
3	4	4	4	4	5	4	4	5	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
1	1	2	1	1	1	1	2	1	12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





## LAMPIRAN 3 : UJI KUALITAS DATA

### 1. Uji Validitas Kinerja (Y)

		Correlations												
		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y110	Y111	Y112	Kinerja (Y)
Y11	Pearson Correlation	1	,367*	,645**	,141	,623**	,451**	,137	,603**	,407*	,315	,453**	,226	,649**
	Sig. (2-tailed)		,025	<.001	,405	<.001	,005	,419	<.001	,012	,058	,005	,178	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y12	Pearson Correlation	,367*	1	,399*	,591**	,379*	,423**	,432**	,622**	,530**	,444**	,317	,424**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,025		,014	<.001	,021	,009	,008	<.001	<.001	,006	,056	,009	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y13	Pearson Correlation	,645**	,399*	1	,393*	,628**	,449**	,441**	,536**	,537**	,427**	,502**	,354*	,758**
	Sig. (2-tailed)	<.001	,014		,016	<.001	,005	,006	<.001	<.001	,008	,002	,032	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y14	Pearson Correlation	,141	,591**	,393*	1	,261	,557**	,389*	,284	,499**	,482**	,335*	,474**	,646**
	Sig. (2-tailed)	,405	<.001	,016		,118	<.001	,017	,088	,002	,002	,043	,003	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y15	Pearson Correlation	,623**	,379*	,628**	,261	1	,292	,343*	,553**	,571**	,523**	,723**	,358*	,750**
	Sig. (2-tailed)	<.001	,021	<.001	,118		,080	,038	<.001	<.001	<.001	<.001	,029	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y16	Pearson Correlation	,451**	,423**	,449**	,557**	,292	1	,280	,495**	,425**	,237	,374*	,288	,632**
	Sig. (2-tailed)	,005	,009	,005	<.001	,080		,093	,002	,009	,157	,023	,084	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y17	Pearson Correlation	,137	,432**	,441**	,389*	,343*	,280	1	,358*	,492**	,520**	,422**	,503**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,419	,008	,006	,017	,038	,093		,029	,002	<.001	,009	,002	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y18	Pearson Correlation	,603**	,622**	,536**	,284	,553**	,495**	,358*	1	,518**	,587**	,408*	,412*	,768**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	,088	<.001	,002	,029		,001	<.001	,012	,011	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y19	Pearson Correlation	,407*	,530**	,537**	,499**	,571**	,425**	,492**	,518**	1	,424**	,563**	,399*	,756**
	Sig. (2-tailed)	,012	<.001	<.001	,002	<.001	,009	,002	,001		,009	<.001	,014	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y110	Pearson Correlation	,315	,444**	,427**	,482**	,523**	,237	,520**	,587**	,424**	1	,182	,723**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,058	,006	,008	,002	<.001	,157	<.001	<.001	,009		,281	<.001	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y111	Pearson Correlation	,453**	,317	,502**	,335*	,723**	,374*	,422**	,408*	,563**	,182	1	,290	,665**
	Sig. (2-tailed)	,005	,056	,002	,043	<.001	,023	,009	,012	<.001	,281		,081	<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y112	Pearson Correlation	,226	,424**	,354*	,474**	,358*	,288	,503**	,412*	,399*	,723**	,290	1	,658**
	Sig. (2-tailed)	,178	,009	,032	,003	,029	,084	,002	,011	,014	<.001	,081		<.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,649**	,709**	,758**	,646**	,750**	,632**	,635**	,768**	,756**	,707**	,665**	,658**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		Correlations							Lingkungan Kerja (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
X1.1	Pearson Correlation	1	,733**	,770**	,787**	,721**	,705**	,689**	,862**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.2	Pearson Correlation	,733**	1	,832**	,821**	,824**	,720**	,874**	,925**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.3	Pearson Correlation	,770**	,832**	1	,877**	,819**	,688**	,882**	,936**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.4	Pearson Correlation	,787**	,821**	,877**	1	,743**	,781**	,816**	,927**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.5	Pearson Correlation	,721**	,824**	,819**	,743**	1	,615**	,803**	,883**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.6	Pearson Correlation	,705**	,720**	,688**	,781**	,615**	1	,676**	,824**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
X1.7	Pearson Correlation	,689**	,874**	,882**	,816**	,803**	,676**	1	,916**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	,862**	,925**	,936**	,927**	,883**	,824**	,916**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37

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



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Kepuasan Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,583**	,703**	,532**	,770**	,568**	,737**	,786**	,680**	,741**	,862**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.2	Pearson Correlation	,583**	1	,610**	,663**	,591**	,736**	,629**	,770**	,574**	,733**	,825**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.3	Pearson Correlation	,703**	,610**	1	,368*	,744**	,706**	,545**	,675**	,610**	,616**	,799**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		,025	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.4	Pearson Correlation	,532**	,663**	,368*	1	,418**	,681**	,706**	,628**	,674**	,692**	,760**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,025		,010	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.5	Pearson Correlation	,770**	,591**	,744**	,418**	1	,620**	,607**	,668**	,539**	,714**	,813**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,010		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.6	Pearson Correlation	,568**	,736**	,706**	,681**	,620**	1	,615**	,621**	,685**	,705**	,833**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.7	Pearson Correlation	,737**	,629**	,545**	,706**	,607**	,615**	1	,646**	,764**	,724**	,839**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.8	Pearson Correlation	,786**	,770**	,675**	,628**	,668**	,621**	,646**	1	,543**	,864**	,870**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.9	Pearson Correlation	,680**	,574**	,610**	,674**	,539**	,685**	,764**	,543**	1	,599**	,800**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2.10	Pearson Correlation	,741**	,733**	,616**	,692**	,714**	,705**	,724**	,864**	,599**	1	,891**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson Correlation	,862**	,825**	,799**	,760**	,813**	,833**	,839**	,870**	,800**	,891**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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

### Lampiran 4 Uji Reliabilitas Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,902	12

### Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,959	7



## Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	10

### Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	8,78958968	
Most Extreme Differences	Absolute	,073	
	Positive	,057	
	Negative	-,073	
Test Statistic			,073
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			,200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,888	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,879
		Upper Bound	,896

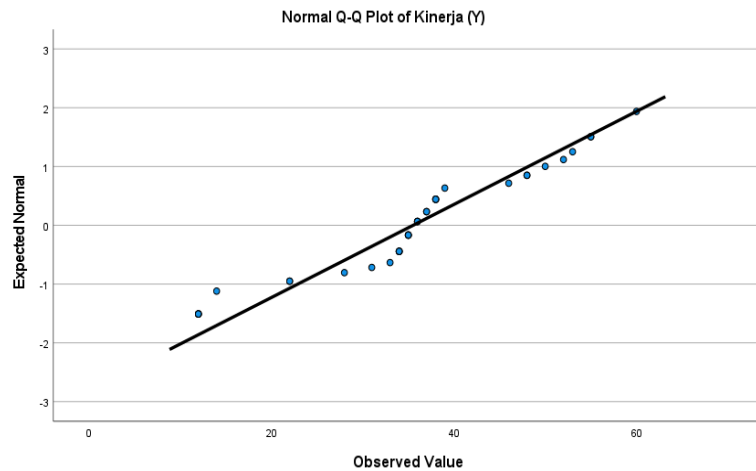
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.



UIN SUSKA RIAU





## Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

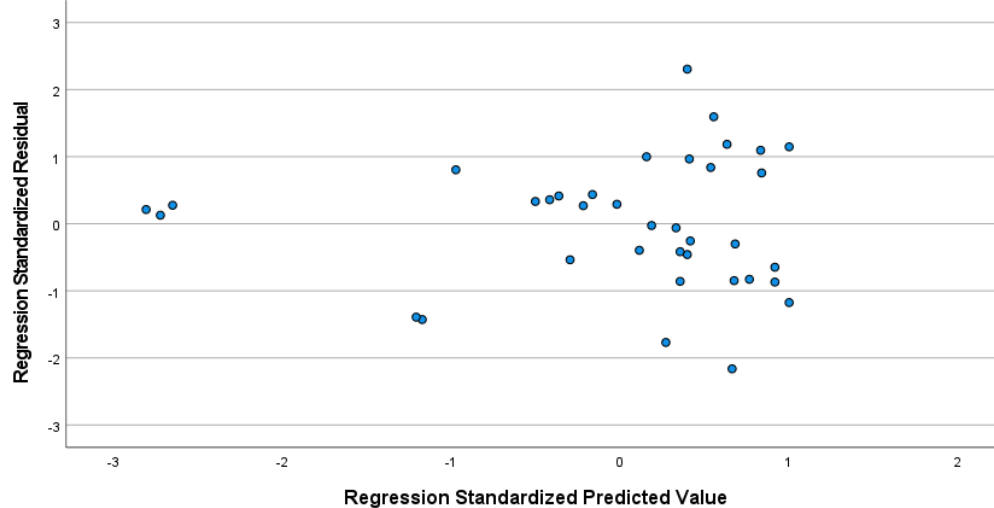
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,552	6,197		,089	,930		
	Lingkungan Kerja (X1)	,712	,203	,490	3,508	,001	,731	1,369
	Kepuasan Kerja (X2)	,383	,162	,329	2,358	,024	,731	1,369

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

## Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja (Y)



Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,141	3,413		,334	,740
	Lingkungan Kerja (X1)	,164	,112	,278	1,465	,152
	Kepuasan Kerja (X2)	,036	,089	,075	,397	,694

a. Dependent Variable: Abs\_Res

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 6 Analisis Linear Berganda

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,718 <sup>a</sup>	,516	,487	9,044	1,356

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)



## Lampiran 6 Analisis Linear Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,552	6,197		,089	,930
	Lingkungan Kerja (X1)	,712	,203	,490	3,508	,001
	Kepuasan Kerja (X2)	,383	,162	,329	2,358	,024

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

## Lampiran 7 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,552	6,197		,089	,930
	Lingkungan Kerja (X1)	,712	,203	,490	3,508	,001
	Kepuasan Kerja (X2)	,383	,162	,329	2,358	,024

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



## Lampiran 8 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2961,995	2	1480,998	18,105	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	2781,248	34	81,801		
	Total	5743,243	36			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

## Lampiran 9 Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 <sup>a</sup>	,516	,487	9,044

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

### Lampiran 10 Tabel Uji T dan R

	Tabel R					Tabel T				
	One tailed					One tailed				
	00.05	0.025	00.01	0.005	0.0005	00.05	0.025	00.01	0.005	0.001
	Two Tailed					Two Tailed				
	00.01	0.050	00.02	0.010	0.001	00.10	0.050	00.02	0.010	0.002
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

TABEL F								
$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k - 1)$							
$df_2 = (n - k - 1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## RIWAYAT PENULIS



**SALSA BILLA WARDANA** adalah Nama Penulis Skripsi ini yang lahir di Pasir Pengaraian pada tanggal 10 Juli 2002. Penulis merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara, anak dari pasangan Anwar Tuah dan Mardiana Daulay. Penulis pertama kali masuk pendidikan dasar di SD Muhammadiyah Rambah pada tahun 2008 dan tamat pada tahun 2014, penulis melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren Khalid Bin Walid dan tamat pada tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan ke MA Hasanah Pekanbaru dan tamat pada tahun 2020 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Pada tahun 2023 penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Kampung Aren Kurma Indonesia (KAKI) dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kepayang, Kepenuhan Hulu. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur sebesar- besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN PROFESI INDONESIA ( LP3I ) KOTA PEKANBARU”. Dimana pada tanggal 09 Januari 2026 penulis mengikuti Ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial serta dinyatakan **LULUS** dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM).