

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.

Penelitian mengambil tempat penelitian di SMA IT Mutiara Duri. SMA IT Mutiara Duri ini adalah sekolah yang memiliki tujuan dalam mengembangkan kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan dalam visi misi pada sekolah ini, yang dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk menjadi kinerja yang berkualitas dan juga dapat meningkatkan akreditasi sekolah dan menghasilkan murid-murid yang berprestasi.

Keberhasilan dalam meningkatkan sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri lagi bahwa SMA IT Mutiara Duri dalam membuat tujuan organisasi harus melihat sumber daya manusia yang dimiliki, apakah sumber daya manusia yang ada mampu menjalankan tujuan organisasi dengan baik dan tepat waktu. Dalam menjalankan tujuan organisasi, sumber daya manusia adalah sebagai penggerak untuk mencapai tujuan. Maka dari itu kinerja karyawan pada SMA IT Mutiara Duri harus sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah.

Kondisi untuk mengupayakan terlaksananya tujuan visi misi pada sekolah ini agar dapat bekerja secara optimal, maka dari itu peneliti melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja karyawan. Penilaian terhadap karyawan ini dapat dilihat dari hasil nilai Ujian Nasional siswa, yang mana akan terlihat jelas tentang penilaian yang telah dicapai oleh karyawan selama bekerja. Dalam hal ini peneliti menyajikan data mengenai nilai Ujian Nasional siswa selama 5 tahun terakhir yang dapat diperkuat oleh data sebagai berikut: **[DATA NILAI UJIAN NASIONAL]**

Tabel 1.1

Data Nilai Ujian Nasional Tahun Ajaran 2011 – 2016 pada SMA Islam Terpadu Mutiara Duri Riau

Rata – Rata Nilai Ujian Nasional											
No	Mata Pelajaran	Tahun 11/12		Tahun 12/13		Tahun 13/14		Tahun 14/15		Tahun 15/16	
		IPA	IPS	IPA	IPS	IPA	IPS	IPA	IPS	IPA	IPS
1	Bhs.Indonesia	8.41	7.82	7.99	7.94	7.91	7.51	8.38	7.51	7.28	6.86
2	Bhs. Inggris	7.68	6.86	7.45	7.40	6.90	6.44	7.54	7.07	6.11	5.50
3	Matematika	7.41	7.92	7.87	8.24	6.90	6.93	7.47	6.67	6.62	5.96
4	Fisika	7.59		6.68		6.51		8.83		7.19	
5	Biologi	7.59		7.20		7.23		7.79		6.96	
6	Kimia	8.34		8.50		6.85		8.42		6.98	
7	Ekonomi		8.14		7.49		6.68		6.14		7.24
8	Sosiologi		7.63		7.77		7.04		7.06		5.98
9	Geografi		6.89		8.05		7.13		5.24		6.84

Sumber: SMA Islam Terpadu Mutiara Duri Riau Tahun Ajaran 2016- 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa hasil nilai Ujian Nasional pada tiap tahunnya mengalami fluktuasi, dan tidak sesuai dengan harapan. Untuk mencapai tujuan dan harapan pada SMA IT Mutiara Duri bukan hanya dibutuhkan program kerja yang baik dan sesuai visi misi organisasi, tetapi dibutuhkan juga prestasi para murid, tingkat efisiensi dan efektifitas dalam mengerjakan tugas-tugas untuk pencapaian tujuan kinerja organisasi dan dapat bekerja dengan optimal, agar nilai – nilai ujian nasional pada siswa meningkat dan tidak mengalami fluktuasi. Dan prestasi-prestasi yang telah dicapai oleh para murid dapat bertambah lebih banyak lagi dari prestasi yang telah dicapai sebelumnya. Adapun tingkat prestasi pada SMA IT Mutiara Duri yang penulis sajikan untuk memperkuat penjelasan diatas ditampilkan dalam bentuk lampiran.

Dapat dilihat juga dengan hasil siswa yang keluar masuk setiap tahunnya. Hal ini dapat menunjukkan bahwasanya kinerja para karyawan di SMA IT

Mutiara Duri dinilai bagus atau masih perlu di dikembangkan lagi. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat dan diperkuat oleh data yang akan penyaji sajikan data pendaftaran dan kelulusan siswa 5 tahun terakhir : **[DATA PENDAFTARAN DAN KELULUSAN]**

Tabel 1.2

Data Pendaftaran Dan Kelulusan Siswa Tahun Ajaran 2012 – 2017 pada SMA Islam Terpadu Mutiara Duri

Tahun Pelajaran	Jumlah Calon Siswa Baru	Jumlah Lulus
2012/2013	200	127
2013/2014	210	129
2014/2015	170	131
2015/2016	199	131
2016/2017	220	136

Sumber: SMA Islam Terpadu Mutiara Duri Riau Tahun Ajaran 2016- 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, bahwasanya jumlah siswa yang mendaftar dan lulus masih mengalami fluktuasi. Terjadinya masalah internal yang dihadapi oleh pihak sekolah dalam menerima siswa setiap tahunnya, oleh karna itu kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan kembali untuk meningkatkan hasil, tujuan dan visi misi sekolah agar dapat bekerja dengan optimal dan mengeluarkan siswa-siswa yang berprestasi juga menghasilkan produktivitas kinerja karyawan pada SMA IT Mutiara Duri yang baik.

Ikhsan (2010), Pendidikan merupakan suatu permasalahan yang sangat kompleks, mengingat banyak faktor -faktor dan beberapa komponen - komponen yang mempengaruhinya. Faktor dan komponen tersebut adalah guru. Guru merupakan komponen pengajaran yang memegang peranan penting dan utama, karena keberhasilan proses belajar mengajar sangat ditentukan oleh guru. Dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

bukan hanya kinerja guru, namun kinerja karyawan lainnya juga dapat menjadi subyek pendidikan yang mempunyai tugas untuk meningkatkan proses pembelajaran pada siswa baik dalam bentuk mengajar dan juga fasilitas lainnya yang akan diterima siswa. Kualitas kinerja karyawan akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan - kebutuhan yang diharapkan oleh kinerja tersebut.

Namun terlihat pada SMA IT Mutiara Duri memiliki masalah dalam mengelola kinerja karyawannya, masih ada yang belum sesuai dengan tujuan visi misi sekolah, pelaksanaan kebijakan terlihat berbeda dari yang diharapkan, pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab karyawan saat ini belum seimbang dan masih terdapat karyawan yang integritas, loyalitas dan profesionalnya ternilai rendah. Masih ditemukan permasalahan tersebut di SMA IT Mutiara Duri sehingga berbagai upaya telah dilakukan, akan tetapi belum mencapai hasil yang optimal. Diduga terdapat pengaruh lain yang menyebabkan kinerja pegawai tersebut menurun yaitu salah satunya terhadap disiplin kerja dan hal ini dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja yang ada.

Berdasarkan dari rekapitulasi daftar hadir selama 2 tahun terakhir yang telah didata oleh peneliti, mulai dari Tahun Ajaran 2015/2016 sampai Tahun Ajaran 2016/2017, tingkat kedisiplinan kinerja karyawan pada SMA IT Mutiara Duri dinilai rendah. Terjadinya peningkatan absensi kinerja dari tahun ke tahun bahkan dapat dikatakan tingkat absen dengan alasan izin dan tugas luar tetap stabil (tinggi). Daftar absensi hadir di atas belum termasuk kepada karyawan lain yang izin tiba-tiba di tengah jam belajar karena alasan pribadi, keluarga dan panggilan ke Kantor Dinas Pendidikan setempat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ketidakhadiran seorang pegawai / pengajar akan berpengaruh terhadap kinerjanya, sehingga organisasi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal dan permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, disiplin kerja pada karyawan, serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini peneliti menyajikan data mengenai tingkat kehadiran pegawai yang merupakan hal sangat penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kinerja pegawai yang disebabkan terjadinya kurang disiplinnya pegawai yang dapat diperkuat oleh data sebagai berikut: **[DATA ABSEN]**

Tabel 1.3
Tingkat Kehadiran Tenaga Pengajar pada SMA Islam Terpadu Mutiara Duri Riau Tahun Ajaran 2015/2016 – 2016/2017

No.	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja	Tidak Hadir			Terlambat
			Sakit	Izin	Alfa	
1	Juli	44	4	6	0	0
2	Agustus	44	18	0	0	118
3	September	44	17	3	0	96
4	Oktober	44	14	1	0	107
5	November	44	7	2	0	97
6	Desember	44	8	1	0	96
7	Januari	44	16	15	0	85
8	Februari	44	8	12	0	94
9	Maret	44	21	15	0	128
10	April	44	3	11	0	92
11	Mei	44	12	8	0	99
12	Juni	44	15	18	0	81
Total			143	92	0	1093

Sumber: SMA Islam Terpadu Mutiara Duri Riau Tahun Ajaran 2016- 2017

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Dari penjelasan Tabel 1.3 data absensi di atas dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan kinerja karyawan pada SMA IT Mutiara Duri setiap tahunnya masih tinggi, data menunjukkan total keterlambatan mencapai 1093 kali selama bulan Juli 2016 sampai dengan Juni 2017. Total ketidak hadiran karena izin dan sakit mencapai total 235 dari keduanya selama bulan Juli 2016 sampai dengan Juni 2017. Jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan kinerja diperoleh dari seluruh kinerja karyawan yang ada di SMA IT Mutiara Duri. Dengan tingkat absensi karyawan atau tenaga pengajar yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa di SMA IT Mutiara Duri, tingkat kedisiplinan karyawan/tenaga pengajar masih dikatakan rendah. Oleh karena itu kedisiplinan dalam suatu organisasi harus ditegakkan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut.

Hasibuan (2013:194), Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang ditentukan dari pencapaian kinerja pegawai. Pencapaian kinerja pegawai tersebut sangat dipengaruhi antara lain, aspek kemampuan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas kerja, iklim organisasi, peluang karier, hubungan kerja harmonis, pendidikan dan latihan, mutasi pekerjaan, penghasilan dan jaminan sosial, disiplin kerja, sistem kerja dan kebijakan pemerintah. Kinerja pegawai merupakan wujud perilaku yang memberi hasil berdasarkan apa yang dikerjakan oleh pegawai. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada



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.

waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa sarjana muda Indonesia maupun sarjana luar negeri mengenai kedisiplinan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Priyo (2014) menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional kota Surabaya.

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu organisasi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakan.

Berdasarkan hipotesa penelitian dapat diketahui bahwa ketika kedisiplinan sudah tercipta dari seluruh anggota organisasi dan berjalan setiap harinya dalam organisasi maka yang dirasakan adalah lingkungan kerja yang nyaman dan dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk organisasi.

Sedarmayanti (2009: 21) Faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat

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.

perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Pada SMA IT Mutiara Duri terdapat beberapa lingkungan kerja yang masih kurang mendukung proses belajar mengajar antara tenaga pendidik dengan peserta didik. Berupa ruangan karyawan yang terbilang masih terbatas untuk ukuran dan fasilitas di dalam ruangan. Serta masih ditemukannya didalam ruang belajar fasilitas yang rusak dan belum dilakukan perbaikan. Keterangan terserbut dapat diperkuat dengan data berikut : **[DATA RUANGAN]**

Tabel 1.4 :
Data Ruang SMA Islam Terpadu Mutiara Duri Riau

No.	Nama Ruang	Luas (P x L)	Jumlah Ruang	Keterangan		Kondisi
				Meja	Kursi	
1	Ruang Kepsek	7 x 8	1	3	3	Baik
2	Ruang Guru	7 x 8	1	25	35	Baik
3	Ruang Kelas	7 x 9	17	135	445	Baik
4	Ruang BK	7 x 4	1	1	2	Baik
5	Ruang Lab. IPA	7 x 8	1	-	-	Baik
6	Ruang Lab. Komputer	7 x 8	1	23	30	Baik
7	Ruang Tata Usaha	3.5 x 4	1	2	4	Baik
8	Ruang Serba Guna	32 x 24	1	-	-	Baik
9	Ruang Perpustakaan	7 x 12	1	10	2	Baik
10	WC Guru	2 x 1.5	4	-	-	Baik
11	WC Siswa	2 x 1.5	32	-	-	Baik
12	UKS	6 x 10	1	8	-	Baik
13	Ruang OSIS	2 x 3	1	1	2	Baik
14	Kantin	32 x 10	2	18	108	Baik

Sumber: SMA Islam Terpadu Mutiara Duri Riau Tahun Ajaran 2016- 2017

Dari data Tabel 1.4 yang telah ditampilkan ini dengan lingkungan kerja itu sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan,suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu



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.

membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerjasama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada SMA IT Mutiara Duri, lingkungan kerjanya dirasa kurang nyaman dan menyenangkan karena faktor suhu udara atau bau-bauan pada Lab. Komputer yang dekat dengan WC siswa. Selain itu Lab. IPA dan beberapa kelas disamping lab tersebut yang menghadap langsung dengan sinar matahari dan masuk langsung ke ruang kelas dan lab tersebut sehingga menyilaukan mata dan juga membuat udara didalam kelas dan lab terasa panas. Dan sesuai keterangan data diatas, ruang karyawan pada SMA IT Mutiara Duri sangat kurang memungkinkan dengan jumlah karyawan yang cukup banyak dengan bidang ruang hanya 7 x 8m , memberikan rasa kurang nyaman terhadap karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dikarenakan ruangnya yang lumayan sempit dengan jumlah karyawan yang lumayan banyak.

Surjosuseno (2015) Setiap karyawan sebagai seorang manusia tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Dari definisi tersebut peneliti berpendapat bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja, karena semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Hal ini dibuktikan oleh Kusmayadi (2014) menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismaatama wilayah kota Cirebon.

Dari uraian di atas dapat diajukan hipotesis kedua, yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti bahwasanya lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja. Ketika lingkungan kerja yang tercipta dalam suatu organisasi dirasa nyaman oleh para anggota organisasi, maka akan timbul keharmonisan hubungan antar anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan loyalitas yang diberikan kepada organisasi oleh anggotanya akan meningkat.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SMA ISLAM TERPADU MUTIARA DURI”**.

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.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis membuat perumusan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMA Islam Terpadu Mutiara Duri.
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMA Islam Terpadu Mutiara Duri.
3. Apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMA Islam Terpadu Mutiara Duri.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMA Islam Terpadu Mutiara Duri.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMA Islam Terpadu Mutiara Duri.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMA Islam Terpadu Mutiara Duri.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Disiplin 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.

dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMA Islam Terpadu Mutiara Duri.

2. Kegunaan Praktis.

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak yaitu :

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pemahaman pengetahuan peneliti mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada SMA Islam Terpadu Mutiara Duri. Dan menyelesaikan program studi S1 Manajemen.

b. Bagi SMA Islam Terpadu Mutiara Duri

Dapat digunakan sebagai masukan bagi Kepala Sekolah SMA Islam Terpadu Mutiara Duri sebagai upaya untuk peningkatan kualitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan sekolah sesuai dengan kurikulum dinas pendidikan.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengetahuan mengenai Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada SMA Islam Terpadu Mutiara Duri.

Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini di bagi menjadi lima bab, 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.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAH PUSTAKA

Bab ini berisi uraian tentang landasan teori, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi uraian tentang sejarah singkat perusahaan, aktivitas perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang pembahasan dari hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan kesimpulan yang diperoleh dari uraian dan pembahasan serta memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.