

**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.

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN  
SIPII KABUPATEN KAMPAR**

**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**AULIA RAHMAN**  
**(11571104861)**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2019**

**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.

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN  
SIPII KABUPATEN KAMPAR**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**AULIA RAHMAN**  
**(11571104861)**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2019**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA** : AULIA RAHMAN  
**NIM** : 11571104861  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA  
**PROGRAM STUDI** : SI MANAJEMEN  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : IX (SEMBILAN)  
**JUDUL** : PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
 KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
 KABUPATEN KAMPAR

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING



ULFAH NOVITA, SE, M.SI

NIK: 130 717 061

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN



Dr. Des. H. Moh. Said, HM, M.Ag., MM

NIP: 19620512 198903 1 003



Alnun Mardiah, SE., MM

NIP: 197811203 200604 2 001





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**LEMBAR PENGESAHAN**

NAMA : AULIA RAHMAN  
 NIM : 11571104861  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH ETOS KERJA DAN SISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KAMPAR

HARI/ TANGGAL UJIAN : KAMIS, 10 OKTOBER 2019

**DISETUJUI OLEH:**

KETUA PENGUJI

**Dr. Hj. Mahvarni, SE, MM**  
 NIP: 19700826 199903 2 001

**MENGETAHUI:**

PENGUJI I

**YUSRIALIS, SE, M.Si**  
 NIP: 19790810 200912 1 004

PENGUJI II

**YESSI NESNERI, SE, MM**  
 NIK: 130712071



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**ABSTRAK**

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KAMPAR**

**AULIA RAHMAN  
11571104861**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar. Data yang digunakan ialah data primer, dengan cara menyebarkan kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar. Secara simultan Etos Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar. Besar pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,870. Hal ini menunjukkan bahwa 87% kinerja pegawai di pengaruhi oleh etos kerja dan disiplin kerja dan sisanya sebesar 0,130 atau 13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan 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.

**KATA PENGANTAR**

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Segala puji bagi Allah Subhanahu Wata'ala yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Salawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullulah Shallallahu 'alaihi wasallam yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang benderang yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar”**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Allah Subhanahu Wata'ala, atas rahmat dan ridhonya penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
2. Kepada kedua orang tua penulis, ayahanda H. Ali Munas dan Ibunda Murniati, S.Pd yang selalu memberikan segala bentuk perhatiannya kepada



penulis serta segala bentuk dukungan demi keberlangsungan pendidikan penulis sampai pada tahap seperti sekarang ini.

3. Kepada Kakaanda Delvi Yarni, S.Pd dan keponakan tersayang Hanifah Azzahrah yang telah memberikan semangat kepada penulis selama proses pembuatan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. KH Ahmad Mujahidin, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Drs. H. Muh Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
6. Ibu Dr. Hj. Leny Novianti, MS, SE, M. Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II, Bapak Dr. Amrul Muzan, SHI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
7. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Para Staff TU yang telah membantu dan memberi kemudahan selama masa perkuliahan.
8. Ibu Zulhaida, SE, MM selaku Pembimbing Akademik (PA).
9. Ibu Ulfiah Novita, SE, M.Si selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta 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.

10. Kepada dosen penguji Seminar Proposal dan dosen penguji Ujian Munaqasah yang telah menuntun penulis untuk memperbaiki Skripsi ini.
  11. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
  12. Kepada seluruh pegawai dan staf yang bertugas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
  13. Kepada seluruh kawan-kawan yang seperjuangan yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan semangat .
- Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Aalamin.

Pekanbaru, Agustus 2019  
 Penulis,

**AULIA RAHMAN**  
**NIM. 11571104861**

UIN SUSKA RIAU





## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	12
1. Secara Teoristis .....	12
a. Bagi Peneliti.....	12
2. Secara Praktis .....	12
b. Bagi Peneliti .....	12
c. Bagi Akademisi .....	13
d. Bagi Instansi .....	13
G. Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
A. Landasan Teori .....	15
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2. Kinerja .....	16
a. Definisi Kinerja .....	16
b. Indikator Kinerja .....	16
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
d. Kriteria-Kriteria Kinerja .....	20
e. Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	21
3. Etos Kerja .....	22
a. Definisi Etos Kerja .....	22
b. Indikator Etos Kerja.....	23
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	25
d. Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja .....	28
e. Etos Kerja Dalam Pandangan Islam .....	28
4. Disiplin Kerja .....	31
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	31
b. Tujuan Disiplin Kerja .....	32

- 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.

c. Indikator Disiplin Kerja .....	33
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	34
e. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja .....	37
f. Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	37
B. Penelitian Terdahulu .....	38
C. Konsep operasional variabel.....	42
D. Kerangka pemikiran.....	43
E. Hipotesis.....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A. Tempat Dan Lokasi Penelitian .....	47
B. Jenis Dan Sumber Data .....	47
1. Data Primer .....	47
2. Data Sekunder .....	47
C. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	47
D. Teknik Pengumpulan Data .....	48
E. Instrumen Penelitian.....	49
F. Teknik Analisa Data.....	49
1. Metode Analisis Deskriptif.....	49
2. Metode Analisis Kuantitatif.....	50
G. Uji Kualitas Data .....	50
1. Uji Validitas .....	50
2. Uji Realibilitas .....	51
H. Analisa Data .....	52
1. Analisis Regresi Berganda.....	52
a. Uji Asumsi Klasik.....	52
1) Uji Normalitas .....	52
2) Uji Multikolinieritas.....	52
3) Uji Heterokedatisitas .....	53
4) Uji Autokorelasi.....	54
b. Uji Hipotesis.....	54
1) Uji Parsial (Uji T) .....	54
2) Uji Simultan (Uji F) .....	55
3) Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	56
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>57</b>
A. Sejarah Singkat Objek Penelitian .....	57
B. Visi Dan Misi .....	59
1. Visi .....	59
2. Misi.....	59



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

C. Struktur Organisasi .....	60
D. Nama Pegawai Disdukcapil Kab. Kampar .....	61
E. Uraian Tugas Dan Taggung Jawab .....	63
1. Kepala Dinas .....	64
2. Sekretaris .....	64
3. Kasubbag Perencanaan Data .....	65
4. Kasubbag Keuangan .....	66
5. Kasubbag Umum Dan Kepegawaian .....	66
6. Kabid Pelayanan Pendaftaran Penduduk .....	67
7. Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil .....	68
8. Kabid Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan .....	68
9. Kabid Pemanfaatan Data Dan Inovasi Pelayanan .....	69
10. Seksi Identitas Penduduk .....	69
11. Seksi Pindah Datang Dan Pendataan Penduduk .....	70
12. Seksi Pencatatan Kelahiran Dan Kematian .....	71
13. Seksi Perkawinan Dan Perceraian .....	72
14. Seksi Sistem Informasi ADM Kependudukan .....	72
15. Seksi Pengolahan Dan Penyajian Data Kependudukan .....	73
16. Seksi Kerjasama Dan Inovasi Pelayanan .....	73
17. Seksi Pemanfaatan Data Dan Dokumen Kependudukan .....	74

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 75**

A. Hasil Penelitian .....	75
1. Karakteristik Responden .....	75
a. Responden Berdasarkan Usia .....	75
b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
c. Responden Berdasarkan Pendidikan .....	77
2. Analisis Deskripsi Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar .....	78
a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Etos Kerja .....	78
b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	80
c. Tanggapan Rsponden Terhadap Variabel Kinerja .....	81
3. Uji Kualitas Data .....	83
a. Uji Validitas .....	83
b. Uji Realibilitas .....	84
4. Uji Regresi Linier Berganda .....	85
a. Uji Asumsi Klasik .....	87
1) Uji Normalitas .....	87





**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 Multikolinieritas .....	88
3) Uji Heterokedasitas.....	89
4) Uji Autokorelasi .....	90
b. Uji Hipotesis .....	91
1) Uji Secara Parsial (Uji T).....	91
2) Uji Secara Simultan (Uji F) .....	92
c. Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	93
B. Pembahasan .....	94
1. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dians kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kampar.....	94
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kampar .....	96
3. Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar .....	97
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>99</b>
A. Kesimpulan .....	99
B. Saran .....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>100</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar 2014-2017 .....	4
Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar pada tahun 2015-2018 .....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel.....	41
Tabel 4. 1 Nama Pegawai DISDUKCAPIL Kab. Kampar.....	60
Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Usia .....	75
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	78
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Etos Kerja .....	78
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	80
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja .....	81
Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas .....	83
Tabel 5.8 Hasil Uji Realibilitas.....	85
Tabel 5.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	86
Tabel 5.10 hasil uji multikolineritas .....	88
Tabel 5.11 Hasil Uji Autokorelasi .....	90
Tabel 5.12 Hasil uji T.....	91
Tabel 5.13 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	92
Tabel 5. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	93

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

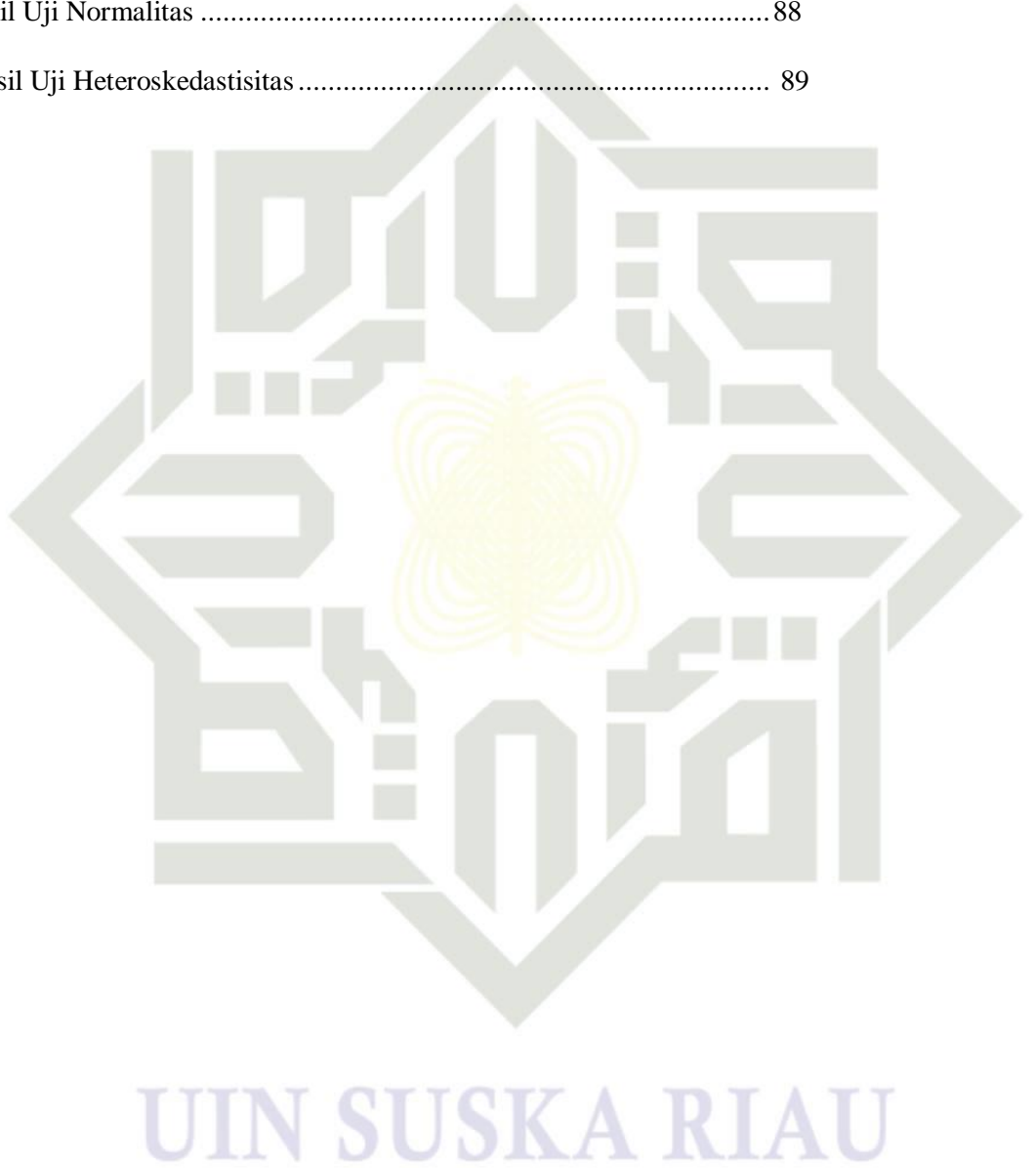
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran .....	44
Gambar 4. 1 Struktur organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar .....	60
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas .....	88
Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	89

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Didalam sebuah organisasi yang menjadi penggerak dan sebagai penentu berhasil atau tidaknya organisasi dalam melaksanakan tugasnya adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia yang baik bisa dibentuk dengan adanya etos dan disiplin kerja yang baik. Dalam instansi pemerintahan, sumber daya manusianya ialah pegawai yang bekerja ditempat tersebut, pegawai yang baik adalah pegawai yang memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi manusia merupakan faktor yang terpenting. Segala sesuatu yang ada di organisasi adalah hasil kerja manusia sehingga mutu SDM yang ada di dalam organisasi menentukan nasib instansi itu sendiri. Manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam dibawa ke dalam organisasi untuk mencapai tujuan badan usaha atau organisasi.

Organisasi membutuhkan sumber daya yang professional, berkompeten, terpercaya dan tekun. Oleh sebab itu pegawai atau tenaga kerja yang nantinya diharapkan oleh organisasi dapat memberikan kinerja yang baik untuk membantu perkembangan organisasi itu sendiri. Tanpa kinerja yang baik sesuai bidang dalam

organisasi, keberhasilan suatu organisasi itu menjadi sesuatu yang sangat sulit diwujudkan atau bahkan tidak mungkin untuk diwujudkan.

Menurut **Siagian (2013;305)** disiplin kerja pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

Menurut **Sinamo (2011;55)** etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Jika seseorang, disuatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Bagi intansi, etos kerja dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan pegawai.

Berdasarkan kedua pernyataan dari Sondang P Siagian dan Jensen Sinamo diatas, penulis ingin meneliti apakah ada hubungan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kampar.

Isu terbaru yang didapatkan peneliti tentang etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya ialah:

Tumilaar (2015), menyatakan pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPJS ketenaga kerjaan Sulut. Metode

#### 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.

yang digunakan peneliti adalah metode uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang hasil kinerja yang baik.

Sajangbati (2013), menyatakan motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Bitung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pos Indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Yuliarti (2016) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali”. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Berdasarkan hasil perhitungan variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali.

#### 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.

Penelitian ini mengambil objek di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kampar. Instansi pemerintah yang bertugas menyediakan berbagai macam identitas kependudukan seperti kartu keluarga (KK), kartu tanda penduduk elektronik (E-KTP), akta kelahiran, akta kematian, dan hal-hal yang bersangkutan dengan pindah datang penduduk beserta pengurusan identitasnya. Pada tahun 2018 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar berjumlah 80 orang dengan pembagian pegawai negeri ada 34 orang diantaranya 18 laki-laki dan 16 perempuan, serta pegawai kontrak dan honorer lepas sebanyak 46 orang diantaranya 24 laki-laki dan 22 perempuan.

Sebagai instansi yang bertugas dibidang penyediaan identitas penduduk pencapaian kinerja pegawai haruslah tinggi karena segala hal yang berurusan dengan identitas penduduk lain diluar yang diterbitkan dinas kependudukan dan pencatatan sipil seperti SIM, kartu ATM dan asuransi BPJS semuanya berawal dari identitas masyarakat yang diterbitkan yakni KK dan KTP.

Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar dilihat dari Laporan Pencapaian Kinerja dibawah ini.

**Tabel 1. 1 Laporan Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar 2014-2017**

No	Kegiatan	Target yang diharapkan (%)	Realisasi 2014 (%)	Realisasi 2015 (%)	Realisasi 2016 (%)	Realisasi 2017 (%)
1.	Program peningkatan pelayanan administrasi perkantoran					
	a. Penyediaan jasa surat menyurat	100	98	96	94	98
	b. Bahan bacaan media cetak	100	99	98	95	90
	c. Rapat koordinasi dan konsultasi luar daerah	100	95	95	94	94
	d. Tersedianya alat tulis kantor	100	95	90	95	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.

No	Kegiatan	Target yang diharapkan (%)	Realisasi 2014 (%)	Realisasi 2015 (%)	Realisasi 2016 (%)	Realisasi 2017 (%)
2	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur					
	a. Pengadaan kendaraan b. Terlaksananya rehap gedung dan kantor	100 100	95 85	95 75	80 75	80 76
3	Program peningkatan disiplin aparatur	100	95	85	90	50
4	Program peningkatan sumber daya manusia	100	92	89	85	60
5	Program peningkatan perkembangan sistem pelaporan dan capaian kerja	100	99	95	94	83

**Sumber Data: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar 2018**

Berdasarkan data yang ada pada tabel 1. 4 terdapat berberapa pencapaian yang berada pada pencapaian yang rendah yaitu pada tahun 2017, dengan kegiatan program peningkatan disiplin aparatur dan proram peningkatan sumber daya aparatur, dimana capaiannya hanya 50% dan 60% dari target yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai dituntut untuk menjadi lebih baik supaya dapat melakukan pelayanan identitas kepada masyarakat yang ingin membuat data identitas penduduk. Oleh karena itu harus adanya etos kerja dan disiplin kerja yang baik supaya dapat meningkatkan kinerja yang baik pula.

Pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kampar terlihat juga efektifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang disiplin. Seperti adanya beberapa pegawai dengan jumlah yang banyak terlambat masuk jam kerja, keluar pada jam kerja, pulang cepat dari waktu yang telah ditentukan, ketidakhadiran tanpa keterangan yang sah, masih ada pegawai yang memiliki kode etik yang kurang baik, dan kurang kesadaran terhadap pekerjaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Walaupun telah dibelakukan peraturan jam masuk, akan tetapi masih banyak pegawai yang datang terlambat serta mengisi absensi tanpa adanya rasa bersalah karena terlambat datang, bahkan ada beberapa pegawai yang terlihat mengisi absensi dan iapun keluar dari kantor tanpa adanya sangkut paut dengan urusan pekerjaan. Begitupun sewaktu jam istirahat dan jam pulang bekerja, beberapa pegawai meninggalkan kantor lebih awal dibandingkan dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar pengelolaan absensi dapat dikatakan kurang baik, dikarenakan sistem yang digunakan masih manual sehingga banyak pegawai yang melakukan pelanggaran seperti memanipulasi absen saat rekapitulasi dilakukan dengan cara menitip absen kepada pegawai lain, masih ditemukan tidak adanya rekapitulasi absensi atau kehadiran tiap bulan/periode. Serta tidak adanya perhitungan akumulasi waktu yang dilanggar oleh pegawai dalam setiap periodenya.

Absensi merupakan hal terpenting dilakukan oleh pegawai yang PNS dan non PNS dengan cara menandatangani daftar kehadiran baik pada saat jam masuk kerja maupun pada saat jam pulang. Hal demikian sudah menjadi peraturan bagi pegawai dan harus di ditaati dan dipatuhi oleh semua PNS dan non PNS dilingkungan pemerintah Kabupaten Kampar.

Berikut ini adalah data absesnsi yang dapat penulis susun yang diperoleh dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar pada tahun 2015-2018:



**Tabel 12 Rekapitulasi Absensi Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar pada tahun 2015-2018**

Tahun	Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absensi			Jumlah	Persentase	Tahun	Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absensi			Jumlah	Persentase	
				S	I	A							S	I	A			
2015	Januari	21	72	10	0	19	29	31,18 %	2016	April	21	81	8	5	20	33	32,35 %	
	Februari	19	72	3	3	5	11	12,09 %		Mei	22	81	7	6	12	25	24,27 %	
	Maret	22	72	8	10	10	28	29,78 %		Juni	22	81	4	7	11	22	21,36 %	
	April	21	75	10	10	5	25	26,04 %		Juli	14	80	9	11	19	39	41,49 %	
	Mei	20	74	10	10	7	27	28,72 %		Agustus	23	80	7	10	22	39	37,86 %	
	Juni	21	74	9	10	13	32	33,68 %		September	21	80	5	13	23	41	40,60 %	
	Juli	19	74	2	2	5	9	9,67 %		Tahun	Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absensi			Jumlah	Persentase
	Agustus	20	74	1	2	6	9	9,57 %						S	I	A		
	September	21	74	5	5	13	23	24,21 %		Januari	22	81	14	5	12	31	30,09%	
Tahun	Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absensi			Jumlah	Persentase	Februari	19	81	8	6	15	29	29%		
				S	I	A			Maret	21	81	12	9	6	27	26,47%		
2017	Januari	22	79	6	1	10	17	16,83%	April	21	81	7	18	9	34	33,34%		
	Februari	20	76	11	9	12	32	32,33%	Mei	20	81	11	21	6	38	37,62%		
	Maret	22	79	10	6	10	26	25,74%	Juni	14	81	9	22	8	39	41,06%		
	April	19	79	8	10	12	30	30,61%	Juli	22	81	14	18	7	39	37,86%		
	Mei	20	79	7	8	13	28	23,46%	Agustus	21	81	13	19	9	41	40,20%		
	Juni	16	82	4	8	11	23	23,46%	September	19	80	11	20	12	43	43,44%		
	Juli	21	81	6	9	19	34	33,33%	Oktober	23	80	10	0	19	29	28,16%		
	Agustus	21	81	9	5	21	35	39,21%	November	21	80	3	3	5	11	10,90%		
									Desember	18	80	8	10	10	28	28,57%		

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar Tahun 2018



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pengukuran tingkat absensi dapat dilakukan dengan cara :

$$\text{Tingkat Absensi} : \frac{\text{Jumlah pegawai yang tidak hadir}}{\text{Jumlah Pegawai} + \text{Hari Efektif}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel tersebut dapat kita simpulkan memang angka persentasenya dibulan November 2018 lebih rendah jika dibandingkan dengan persentase di tahun 2015, 2016, dan 2017. Namun angka persentase dari tahun ke tahun masih dikategorikan tinggi dalam pelanggaran disiplin kerja. Hal ini dikarenakan rendahnya disiplin kerja yang dimiliki pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Kampar.

Etos kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar dapat dilihat dari tingkat absensi bahwa tanggung jawab dari para pegawai rendah dapat dilihat dari seberapa sering pegawai tidak hadir ditempat kerja. Kemudian dari data tersebut, etos kerja pegawai dapat dikatakan rendah ditunjukkan dengan hasil pengamatan 20 Januari s/d 26 Februari 2018 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar yang mana peneliti menemukan beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, dan cenderung mengurangi jam kerja mereka dengan tidak mengisi waktu kerjanya. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. Adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, serta lebih banyak menggunakan waktunya untuk mengobrol sesama pegawai dan memainkan handphone diwaktu

bekerja. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan pegawai dalam bekerja.

Rendahnya etos kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kampar disebabkan kurangnya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab, kurangnya kontribusi dari pegawai untuk memajukan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan, hal tersebut mencerminkan perilaku yang tidak *amanah* dalam berkerja. Karena *amanah* dalam bekerja merupakan salah satu elemen dalam etos kerja maka tindakan pegawai menunjukkan bahwa etos kerja pegawai yang rendah.

Menurut **Siagian (2013;305)** disiplin kerja pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

Menurut **Sinamo (2011;55)** etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Jika seseorang, disuatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Bagi intansi, etos kerja dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan pegawai.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Berdasarkan kedua pernyataan dari Sondang P Siagian dan Jensen Sinamo diatas, penulis ingin meneliti apakah ada hubungan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kampar.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja, disiplin kerja, dan etos kerja yang belum maksimal, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul “**Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar**”.

## B. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Etos kerja pegawai masih rendah dilihat dari rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan sikap yang *amanah* dalam bekerja.
2. Terdapat beberapa pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran pegawai yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja.
3. Kejujuran pegawai masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam 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 meminumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar”

**D. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas, dapat diambil rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar?
3. Apakah etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar?

**E. Tujuan Penelitian**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar.
3. Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar.

**Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah:

**1. Secara Teoristis****a. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini sebagai sarana dalam memperluas pengetahuan, menambah wawasan serta memberi pengalaman mengenai pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

**2. Secara Praktis****a. Bagi peneliti**

- 1) Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- 2) Penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami MSDM, khususnya menyangkut kinerja pegawai.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

**b. Bagi Akademisi**

Dengan adanya penelitian yang penulis lakukan diharapkan menjadi sebuah bahan penelitian yang dapat menjadi sumber rujukan penelitian.

**c. Bagi Instansi**

Dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai.

**G. Sistematika Penulisan**

Secara garis besar pembahasan dalam proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab, secara sistematika penulisannya sebagai berikut:

**BAB I :PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas dan menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini berisikan teori yang berhubungan dengan peneitian, serta hipotesis yang meruakan jawaban sementara atas permasalahan yang muncul di dalam penelitian.

**BAB III : METODE PENELTIAN**

Pada bab ini akan menguraikan tentang metode penelitian, yaitu: Lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisa data.

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang****BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan gambaran umum mengenai instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar.

**BAB V: HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas dan menguraikan mengenai hasil dari penelitian pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kampar.

**BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, serta memberikan saran untuk peneliti selanjutnya.

**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 TELAAH PUSTAKA

### A Landasan Teori

#### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Fahmi (2017; 1)**, manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut **Hasibuan (2013;10)**, Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam organisasi. Adapun komponen tersebut dapat dibedakan menjadi tiga hal, menurut **Hasibuan (2013;12)** diantaranya:

#### 1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung laba yang dicapai organisasi tersebut.

#### 2. Pegawai

Pegawai merupakan kekayaan utama suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas organisasi tidak akan terjadinya.



### 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. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

## 2. Kinerja

### a. Definisi Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. (Torang, 2013;74)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. (Bangun, 2012;99)

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009;5)

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. (Zainal, Veithzal R dkk, 2009; 406)

### b. Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja yang digunakan dalam 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.

- 1) Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), adalah sesuatu yang berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- 2) Kualitas pekerjaan (*quality of work*), adalah sesuatu yang berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- 3) Kemandirian (*dependability*), adalah sesuatu yang berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan dari orang lain.
- 4) Adaptabilitas (*adability*), adalah sesuatu kemampuan untuk beradaptasi mempertimbangkan kemampuan untuk beraksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- 5) Kerjasama (*cooperation*), sesuatu yang berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. (Priansa, 2018; 271-272)

#### c. Faktor Yang mempengaruhi Kinerja

Faktor yang dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas kinerja individu atau organisasi. Syamsuddin (2006) yang dikutip oleh Torang (2013; 75) menemukan tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (*performance*) individu yaitu: keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan. Pasolong (2008) dan dalam Torang (2013; 75) menemukan 8 (delapan) faktor yang mempengaruhi kinerja individu

dalam organisasi, yaitu: kompetensi, kemauan, energi, teknologi, kepemimpinan, kompensasi, kejelasan, tujuan dan keamanan. **Torang (2013; 75)**

Menurut **Kasmir (2016: 189)** Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur dan mengelolah dalam memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.

#### 7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.

#### 8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan- kebiasaan atau norma- norma yang berlaku dan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau organisasi. Kebiasaan- kebiasaan atau norma- norma ini mengatur segala yang berlaku dan di terima secara umum serta harus di patuhi oleh segenap anggota suatu organisasi atau organisasi.

#### 9) Kepuasan kerja

Suatu perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitars lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana serta hubunga kerja denga sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini di tunujkkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun organisasinya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah di buatnya.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa wakt, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

**d. Kriteria-Kriteria Kinerja**

Dalam kinerja juga memiliki kriteria. Menurut **Afandi (2018)**, ada tiga jenis kriteria-kriteria kinerja antara lain 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 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) Kriteria berdasarkan sifat memutuskan diri pada karakteristik pribadi seorang pegawai. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam itu penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah sdm-nya ramah atau menyenangkan.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. **Afandi (2018; 85),**

#### e. Pandangan Islam Tentang Kinerja

Berberapa syarat kinerja islam yang sesuai dengan Al-Qur'an atau Al-Hadist antara lain :

- 1) Kerja, aktivitas, amal dalam islam
- 2) Seorang muslim hendaknya berorientasi pada pencapaian hasil.
- 3) Kerja keras
- 4) Kerja dengan cerdas

Setiap pekerjaan yang kita lakukan pada umat islam termasuk beruntung

karena semua pedoman dan panduan sudah terkodifikasi, kini tinggal bagaimana



kita menterjemahkan dan mengapresiasikannya dalam kegiatan harian, mingguan, dan bulanan. Segala yang kita lakukan adalah sebagai upaya untuk mengharapkan ridho Allah Subhanahu Wata'ala, maka tatkala kita dimanapun berada tak akan pernah lepas dari untuk mengharap ridho dari Nya. Adapun ayat dalam Al-Qur'an yang membahas tentang kinerja terdapat dalam surah Al-Ahqaaf ayat 19 yang berbunyi:

﴿ ١٩ ﴾ وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمُ اللَّهُمَّ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

artinya: Dan bagi masing-masing mereka drajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tidak dirugikan (Qs. Al-Ahqaaf:19)

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

### 3. Etos Kerja

#### a. Definisi Etos Kerja

Menurut **Sutrisno (2016)** etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekankan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi. (**Sutrisno, 2016; 105**)

#### 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.

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.

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. (Ginting, 2016; 7).

Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan (Priansa, 2018;283).

#### b. Indikator Etos Kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakter yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakter utama dari etos kerja, menurut Priansa (2018:283-284), adalah:

##### 1) Keahlian interpersonal.

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal pegawai meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, dimana kerjasama merupakan unsur sangat penting. Terdapat tujuh belas sifat yang

dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan; bersahabat; gembira; perhatian; menyenangkan; kerjasama; menolong; disenangi; tekun; loyal; rapi; sabar; apresiatif; kerja keras; rendah hati; emosi yang stabil dan keras dalam kemauan.

### 2) Inisiatif.

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdas; produktif; banyak ide; berinisiatif; ambisius; efisien; efektif; antusias; dedikasi; daya tahan kerja; akurat; teliti; mandiri maupun beradaptasi; gigih; dan teratur.

### 3) Dapat diandalkan.

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu: petunjuk; mematuhi peraturan; dapat diandalkan; dapat dipercaya; berhati-hati; jujur dan tepat waktu. (Priansa, 2018; 283-284)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, Menurut **Priansa (2018:285)** adalah:

#### 1) Faktor Internal

##### a) Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan pegawai.

##### b) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

##### c) Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun.

e) Jenis kelamin

Jenis kelamin sering diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitian bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan diorganisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2) Faktor eksternal

a) Budaya

Sikap mental tekad disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b) Sosial politik

**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.

Tingkat atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

#### c) Kondisi lingkungan (geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari kehidupan di lingkungan tersebut.

#### d) Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakat untuk berkembang dalam kemandirian.

#### e) Tingkat kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

#### f) Perkembangan bangsa lain

Dewasa ini dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melalui



melakukan *benchmarking* terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat.

#### d. Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. (Ginting, 2016; 7).

Jadi apabila etos kerja/ semangat kerja pegawai baik maka bisa berdampak dengan baiknya kinerja yang dihasilkan, dan juga sebaliknya apabila etos kerja pegawai kurang baik maka bisa dilihat dari kinerja yang kurang baik pula.

Menurut Siagian (2010;63) etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit secara praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota organisasi guna untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pegawai seharusnya memberi etos kerja yang optimal yang dapat memajukan intnsinya dengan baik, dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam sebuah instansi.

#### e. Etos Kerja Dalam Pandangan Islam

Manusia diciptakan di dunia ini sebagai makhluk yang paling sempurna bentuknya (*fi ahsani taqwīm*), yang ditugaskan untuk menyembah Allah dan menjauhi larangannya. Manusia merupakan makhluk jasmaniah dan rohaniah yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

memiliki sejumlah kebutuhan sandang, pangan, papan, udara dan sebagainya. Guna memenuhi kebutuhan jasmaniah itu manusia bekerja, berusaha, walaupun tujuan itu tidak semata-mata hanya untuk keperluan jasmaniah semata. Setiap manusia pada dasarnya wajib bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik jasmaniah maupun rohaniah. Sebagaimana firman Allah:

وَقُلْ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

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 diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah : 105)

Etos kerja merupakan hal yang berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, hendaknya setiap pribadi muslim harus mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan positif, dan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, sehingga nilai-nilai islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Etos juga menunjukkan sikap dan harapan seseorang. Secara hakiki, bekerja bagi seorang muslim adalah ibadah, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang terbaik. Sebagaimana firman Allah Subhanahu Wa Ta’ala:

#### 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.

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya: “Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.” (Q.S Al-Kahfi: 7)

Ayat ini juga mengetuk hati pribadi setiap muslim untuk mengaktualisasikan etos kerja dalam bentuk mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas yang tinggi. Sebagai agama yang bertujuan mengantarkan hidup manusia kepada kesejahteraan dunia dan akhirat, lahir dan batin, Islam telah membentangkan dan merentangkan pola hidup yang ideal dan praktis. Pola hidup Islami tersebut dengan jelas dalam Al-Qur’an dan terurai dengan sempurna dalam sunnah Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi Wasallam.

Didalam surat AL-jumuah ayat 10 juga diterangkan tentang etos kerja menurut islam yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
لِلَّهِ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebarlah kamu dimuka bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung (Q.S. Al-Jumu’ah; 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.

Dengan demikian, seorang muslim dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitas hidup sehingga eksistensinya bermakna dan bermanfaat di hadapan Allah SWT, yang pada akhirnya mencapai derajat *Al-hayat Althoyyibah* (hidup yang diliputi kebaikan). Untuk mencapai derajat tersebut maka setiap muslim diwajibkan beribadah, bekerja, berkarya berinovasi atau dengan kata lain beramal saleh. Sebab esensi hidup itu sendiri adalah bergerak kehendak untuk mencipta, dorongan untuk memberi yang terbaik serta semangat untuk menjawab tantangan zaman.

Hadis nabi tentang Etos Kerja dari Al-Bukhary dari Zubair Bin Awwam yang berbunyi: ذَان يَأْخُذُ أَحَدَكُمْ أَحْيَالًا فَيَأْخُذُ حَزْمَةً مِنْ حَطَبٍ لِيَبِيعَ فَيُكْفِيَ اللَّهُ بِهِ وَجْهَهُ خَيْرٌ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ

أَعْطَى أُمَّ مَنَعَ

artinya: sungguh, jika salah seorang diantara kamu membawa seutas tali untuk mencari kayu bakar, lalu kayu itu dijual sehingga Allah mencukupkan kebutuhan hidupnya dengan hasil jualannya, itu lebih baik dari pada meminta-minta kepada orang lain, baik diberi maupun ditolak (HR. Al-Bukhary)

Hadis diatas telah memberitahukan betapa pentingnya bekerja dengan baik, karena bekerja dan mendapatkan hasil payah dari usaha sendiri akan lebih baik dibandingkan dengan meminta-minta dikasih maupun ditolak.

#### 4. Disiplin Kerja

##### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Terry dalam buku Tohardi ( 2002) yang terdapat didalam buku Sutrisno (2016; 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tuuan organisasi,

sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan organisasi.

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (**Siagian, 2013; 305**)

Menurut **Hasibuan (2013)** disiplin kerja adalah kesadaran dan kesetiaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang terdapat di dalamnya. (**Hasibuan, 2013; 129**)

#### **b. Tujuan Disiplin Pegawai**

Adapun tujuan disiplin pegawai menurut **Siagian (2013; 310)** sebagai berikut:

- 1) Agar pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melakukan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana prasarana, barang dan jasa organisasi sebaik-baiknya.

#### 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) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Tindak lanjut dari hal-hal tersebut, para pegawai mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi. Baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

#### c. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut **Veithzal Rivai (2005)** dalam buku **Sinambela (2017; 355-356)** adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Berberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke sesama pegawai atau ke orang lain atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk



tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai. **Sinambela (2017; 355-356)**

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

##### 1) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh bawahan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

##### 2) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para pegawai. Pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila mereka merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah mereka berikan. Bila mereka menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila mereka merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari kata memadai, maka mereka akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan mereka sering mangkir dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

##### 3) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam sebuah organisasi

#### **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.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin diriya dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08:00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

4) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan pasti untuk dalam sebuah organisasi apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

5) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang berlaku, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

6) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan

**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.

tugasnya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyaknya para pegawai akan terbiasa melakukan disiplin kerja.

7) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Seorang pemimpin yang baik akan mampu menjadi pendengar yang baik dan juga bisa memberikan sebuah masukan jalan keluar dari permasalahan pegawainya, keluhan dan kesulitan pegawai akan didengarkannya dan berupaya untuk mencari jalan keluar atau sebagainya. Karena ini bukan hanya dekat dalam artian jarak fisik saja, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin.

8) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tenang yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak di muka pemimpin setiap waktu. Dengan kepemimpinan yang baik, seseorang pemimpin dapat berbat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka **Sutrisno (2016; 89-92)**

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. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang tentang tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja (etos kerja), dan terwujudnya tujuan organisasi dan pegawai. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, organisasi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (**Hasibuan, 2009;193**)

Sesungguhnya antara disiplin kerja dan kinerja pegawai terdapat hubungan yang positif, sebagaimana dijelaskan oleh **Kasmir (2016;183)** menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja dalam instansi.

### f. Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Islam adalah agama yang sempurna, segala hal telah diatur didalamnya dan semua yang meliputi dari segala urusan manusia mulai dari kecil , anak-anak, dewasa, tua dan meninggal dunia bahkan kehidupan di alam akhirat telah ada didalam Al-Qur'an. Adapun surat yang memerintahkan untuk disiplin terdapat dalam Surat An-Nisa ayat 59:

#### 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.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي  
 الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن  
 كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

artinya: “Hai orang-orang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada Rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu...” (Qs. An-Nisa: 59).

Ayat diatas Allah Subhanahu Wata’ala menyuruh makhluknya untuk taat dan patu terhadap Allah, dan Mentaati Rasul-Nya, dan mentaati Ulil Amri yang berkuasa dari kalanganmu, dalam ayat tersebut Allah sangat menekankan sikap disiplin terhadap makhluknya supaya selalu berperilaku disiplin dalam segala hal.

**B. Penelitian Terdahulu**

Pada tabel berikut akan dipaparkan beberapa penelitian terdahulu beserta hasilnya:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
1.	Salsabil Maulidia Luthfia, Abd. Qodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Batu	Hasil penelitian Analisis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Batu.	Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma Website: <a href="https://www.google.com/url?sa=t&amp;source=web&amp;rct=j&amp;url=http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/468&amp;ved=2ahUKEwid54-O26zIAhUIto8KHVOJCY0QFjAAegQ">https://www.google.com/url?sa=t&amp;source=web&amp;rct=j&amp;url=http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/468&amp;ved=2ahUKEwid54-O26zIAhUIto8KHVOJCY0QFjAAegQ</a>

**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 mengutip sumbernya.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
1	(2014)			IBhAC&usg=AOvVaw1TJqk9Hk38rIdBZkZoK8Hi
<p><b>Perbedaan:</b>            Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari jumlah variabel independennya, yang mana variabel independennya ada 3 yakni Etos kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi, sedangkan penulis hanya ada 2 yakni Etos kerja dan Disiplin Kerja.</p>				
2	Mouren Bawelle, Jantje Sepang (2016)	Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bri Cabang Tahuna	Hasil penelitian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa etos kerja, gairah kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BRI Cabang Tahuna.	Jurnal EMBA Vo.4 No. 5 September 2016 Website: <a href="https://www.google.com/url?sa=t&amp;source=web&amp;rct=j&amp;url=https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/14120/13696&amp;ved=2ahUKEwiTy6X526zIAhUCOI8KHRQuBpsQFjABegQIBxAJ&amp;usg=AOvVaw1G4N7QjIAivOCX-tsYBAe">https://www.google.com/url?sa=t&amp;source=web&amp;rct=j&amp;url=https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/14120/13696&amp;ved=2ahUKEwiTy6X526zIAhUCOI8KHRQuBpsQFjABegQIBxAJ&amp;usg=AOvVaw1G4N7QjIAivOCX-tsYBAe</a>
<p><b>Perbedaan :</b>            Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan gairah kerja sedangkan penulis tidak.</p>				
3	Ikhsan Abd. Wahid (2019)	Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali	Hasil pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali.	Jurnal Universitas Tadulako mahasiswa program studi master manajemen pascasarjana , Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016. Website: <a href="https://www.google.com/url?sa=t&amp;source=web&amp;rct=j&amp;url=https://media.neliti.com/media/publications/148383-ID-pengaruh-motivasi-etos-kerja-dan-disipli.pdf&amp;ved=2ahUKEwilxrqo3KzIAhUWknAKHQZSAB0QFjABegQIBBAB&amp;usg=AOvVaw0cpR_QKb8Inp32gEDC6Bqa">https://www.google.com/url?sa=t&amp;source=web&amp;rct=j&amp;url=https://media.neliti.com/media/publications/148383-ID-pengaruh-motivasi-etos-kerja-dan-disipli.pdf&amp;ved=2ahUKEwilxrqo3KzIAhUWknAKHQZSAB0QFjABegQIBBAB&amp;usg=AOvVaw0cpR_QKb8Inp32gEDC6Bqa</a>
<p><b>Perbedaan :</b>            Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabel independennya, yang mana variabelnya menggunakan motivasi sedangkan penulis tidak.</p>				
4.	Yulianti (2016)	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Jurnal Universitas Tadulako mahasiswa program studi master manajemen pascasarjana , Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa mencantumkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
		Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali	pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.	Website: <a href="https://www.google.com/url?sa=t&amp;source=web&amp;rct=j&amp;url=https://media.neliti.com/media/publications/158628-ID-pengaruh-etos-kerja-disiplin-kerja-dan-k.pdf&amp;ved=2ahUKEwjiuOXg3Kz1AhXLLY8KHS_1BAcQFjACegQIARAB&amp;usg=AOvVaw2g9Oty7ZdzmJTqgHGQrCib">https://www.google.com/url?sa=t&amp;source=web&amp;rct=j&amp;url=https://media.neliti.com/media/publications/158628-ID-pengaruh-etos-kerja-disiplin-kerja-dan-k.pdf&amp;ved=2ahUKEwjiuOXg3Kz1AhXLLY8KHS_1BAcQFjACegQIARAB&amp;usg=AOvVaw2g9Oty7ZdzmJTqgHGQrCib</a>
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari metodenya, yang mana metode yang dilakukan menggunakan metode statistik deskriptif sedangkan penulis melakukan penelitian analisis regresi linier berganda.				
5.	Marlina (2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri Di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SLTA Negeri Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli.	Jurnal Universitas Tadulako, Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana. Website: <a href="https://www.google.com/url?sa=t&amp;source=web&amp;rct=j&amp;url=https://media.neliti.com/media/publications/147533-ID-pengaruh-motivasi-disiplin-dan-etos-kerj.pdf&amp;ved=2ahUKEwiUypSI3azLAhVhnI8KHVmwAYcQFjACegQIBBBA&amp;usg=AOvVawIoAziG4eNZnXiEpgx3NmFp">https://www.google.com/url?sa=t&amp;source=web&amp;rct=j&amp;url=https://media.neliti.com/media/publications/147533-ID-pengaruh-motivasi-disiplin-dan-etos-kerj.pdf&amp;ved=2ahUKEwiUypSI3azLAhVhnI8KHVmwAYcQFjACegQIBBBA&amp;usg=AOvVawIoAziG4eNZnXiEpgx3NmFp</a>
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan motivasi kerja sedangkan penulis tidak.				
6.	Thio Pranata (2017)	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perhutani Kph Bandung Utara	Hasil statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Perhutani KPH Bandung Utara secara signifikan.	Program Studi Manajemen ,Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Komputer Indonesia. Website: <a href="http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=361714">http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=361714</a>
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari metodenya, yang mana metode yang dilakukan menggunakan metode statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda sedangkan penulis melakukan penelitian analisis regresi linier berganda saja.				
7.	Raml Dodi Mukhlis	Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja	Hasil pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Secara simultan variable iklim organisasi, etos kerja dan	Jurnal Universitas Syiah Kuala fakultas Ekonomi Progam Studi Magister Manajemen. ISSN 2302-0199.

- Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun 2002
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
Yunus, Amri (2013)	Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun Ngl Lhokseumawe Aceh	disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh.	Website: <a href="https://www.google.com/amp/s/docplayer.info/amp/33742719-Pengaruh-Iklim-Organisasi-etos-kerja-dan-disiplin-terhadap-kinerja-karyawan-serta-dampaknya-pada-kinerja-pt-arun-ngl-lhokseumawe-aceh.html">https://www.google.com/amp/s/docplayer.info/amp/33742719-Pengaruh-Iklim-Organisasi-etos-kerja-dan-disiplin-terhadap-kinerja-karyawan-serta-dampaknya-pada-kinerja-pt-arun-ngl-lhokseumawe-aceh.html</a>
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan iklim organisasi sedangkan penulis tidak.			
Suriansyah (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru	Hasil pengujian deskriptif kuantitatif menunjukkan bahwa Motivasi dan etos kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru	Website: <a href="https://www.google.com/amp/s/docplayer.info/amp/54226696-Pengaruh-motivasi-dan-etos-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-pada-sekretariat-daerah-kabupaten-kotabaru.html">https://www.google.com/amp/s/docplayer.info/amp/54226696-Pengaruh-motivasi-dan-etos-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-pada-sekretariat-daerah-kabupaten-kotabaru.html</a>
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan motivasi kerja sedangkan penulis tidak. Namun penulis menggunakan disiplin kerja sedangkan peneliti terdahulu tidak menggunakannya.			
Sarwani (2016)	<i>The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees At PT Putra Mandiri Sidoarjo</i>	<i>The results of multiple linier regression analysis testing first demontstrated that labor work discipline and work environment together have a positive impact on the peformance of employees At PT Putra Mandiri Sidoarjo</i>	Universitas Dr. Soetomo Surabaya Sinergi, Volume 6, 2 September 2016
<b>Perbedaan</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan lingkungan kerja sedangkan penulis tidak. Namun penulis menggunakan etos kerja sedangkan peneliti terdahulu tidak menggunakannya.			
Muhammad Nashar (2018)	<i>Effect Of Styles And Leadership Work Discipline To Employeye Performance (Case Study Of PT Telekommunicatio</i>	<i>The results of multiple linier regression analysis testing first demontstrated that leadership and Work Discipline together have a positive impact on the peformance of employees At</i>	ICOI-2018 Konferensi internasional Inovasi Organisasi 2018 Volume 2



Hak Cipta Dilindungi dan Tidak Dapat Dijual Kembali  
1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
	n indonesia Tbk Dki Jakarta)	PT <i>Telekommunication</i> indonesia Tbk Dki Jakarta	
<p><b>Perbedaan :</b>            Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya menggunakan kepemimpinan sedangkan penulis tidak. Namun penulis menggunakan etos kerja sedangkan peneliti terdahulu tidak menggunakannya.</p>			

**2 Konsep Operasional Variabel**

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini ialah Variabel bebas (X) merupaka variabel yang tidak dipengaruhi Variabel lain Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sedangkan variabel terikat Kinerja (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel defenisi operasionalnya adalah dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel**

No	Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Skala
1.	<p><b>Kinerja (Y)</b>            Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.  <b>(Bangun, 2012; 99)</b></p>	<p>Adapun indikator kinerja sebagai berikut:            1. Kuantitas pekerjaan (<i>quantity of work</i>)            2. Kualitas pekerjaan (<i>quality of work</i>)            3. Kemandirian (<i>dependability</i>),            4. Adabtabilitas (<i>adabtibility</i>),            5. Kerjasama (<i>cooperation</i>).  <b>(Priansa, 2018; 271-272)</b></p>	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.

No	Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Skala
2.	<p><b>Etos Kerja (X1)</b></p> <p>Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. <b>(Priansa, 2018; 283)</b></p>	<p>Adapun yang menjadi indikator etos kerja adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Keahlian interpersonal</li> <li>2) Inisiatif.</li> <li>3) Dapat diandalkan <b>(Priansa, 2018:283-284)</b></li> </ol>	Likert
3.	<p><b>Disiplin Kerja (X2)</b></p> <p>Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesetiaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang terdapat di dalamnya. <b>(Hasibuan, 2013; 129)</b></p>	<p>Adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kehadiran.</li> <li>2) Ketaatan pada peraturan kerja.</li> <li>3) Ketaatan pada standar kerja</li> <li>4) Tingkat kewaspadaan tinggi</li> <li>5) Bekerja etis. <b>Sinambela (2017; 355-356)</b></li> </ol>	Likert

**D. Kerangka Pemikiran**

Kerangka berfikir berisi gambaran pola hubungan antar variabel atau kerangka konsep yang akan digunakan untuk menjawab masalah yang diteliti, disusun berdasarkan kajian teoritik yang telah dilakukan dan didukung oeh hasil penelitian terdahulu. Agar mudah dalam menuangkan kerangka berfikir,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

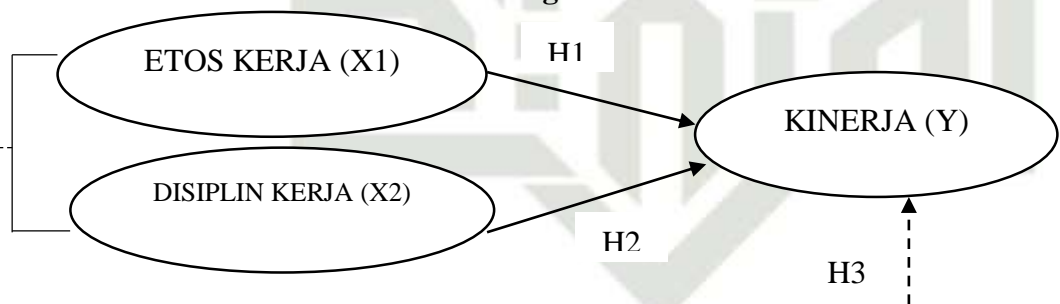
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

maka dapat dilakukan dalam bentuk *flow chart*. Yang dapat mewakili gambaran alur fikir dari seorang peneliti (Supriyanto & Machfudz, 2010; 12)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis hubungan asimetris dua variabel, yang dimaksud dengan hubungan asimetris dua variabel adalah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hubungan ini dapat berupa antara dua variabel saja atau lebih dari dua variabel, biasanya antara satu variabel terikat dan berberapa variabel bebas (Supriyanto & Maharani, 2013; 32).

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dijabarkan, maka dapat di ambil 3 buah variabel yang mana mempunyai 1 variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja yang mana diberi simbol Y dan 2 variabel bebas (*independen*) yaitu Etos kerja dan Disiplin kerja yang diberi simbol X1 dan X2, jika dibuatkan sebuah kerangka pemikiran akan menjadi seperti dibawah ini:

**Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran**



**Pengaruh Etos Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar**

Sumber : Siagian (2010;63) dan Kasmir (2016; 189)

Dari gambar kerangka pemikiran diatas dapat kita lihat Variabel Dependennya adalah Kinerja yang disimbolkan dengan Y, dan variabel

independennya Etos Kerja yang disimbolkan dengan X1 dan Disiplin kerja disimbolkan dengan X2.

## E. Hipotesis

Hipotesis berisi rumusan secara singkat, lugas dan jelas yang dinyatakan dalam kalimat pernyataan. Dikatakan demikian, agar hipotesis dapat diuji atau dijawab sesuai dengan teknik analisis yang telah ditentukan dan tidak semua penelitian memerlukan hipotesis. Kalimat pernyataan dimaksudkan minimal ada dua variabel yang berbeda yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan bisa kausalitas (sebab akibat). Perlu diingat bahwa hipotesis adalah kesimpulan yang masih bersifat sementara atau suatu teori yang belum diuji kebenarannya (Supriyanto & Machfudz, 2010; 12).

Sekaran (2003) didalam buku Supriyanto & Maharani (2013; 23) mendefinisikan hipotesis sebagai hubungan antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dan masih harus diuji, hubungan ini dibangun berdasarkan kerangka teoristis atau studi penelitian.

Sedangkan menurut Sugiyono ( 2013; 96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuisioner, bentuk hipotesis penelitian ada 3 macam yaitu hipotesis deskriptif,

### 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.



komparatif, dan asosiatif. Jadi berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, maka penulis dapat menggunakan hipotesis asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih:

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh antara variabel X dan Y

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh antara variabel X dan Y

Jadi berdasarkan teori diatas maka penulis dapat mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>= Diduga etos kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

H<sub>2</sub>= Diduga disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y)

H<sub>3</sub>= Diduga etos kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja(X<sub>2</sub>) berengaruh secara Simultan terhadap kinerja pegaawai (Y)

#### 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 III METODE PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kampar, yang terletak di Jl. A.Rahman Saleh No.07, Bangkinang. Adapun waktu penelitian ini direncanakan mulai Maret 2019 sampai selesai.

### **B. Jenis dan sumber data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menurut **Supriyanto & Maharani (2013; 51)** adalah:

#### **1. Data Primer**

Menurut **Malholtra (2004)** dalam buku **Supriyanto & Maharani (2013;51)**, sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus memecahkan permasalahan yang sedang terjadi.

#### **2. Data Sekunder**

Menurut **Malholtra (2004)** dalam buku **Supriyanto & Maharani (2013; 51)**, sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk tujuan riset, tetapi juga untuk tujuan lain.

### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut **Sugiyono (2014; 115)** populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

#### 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.

Populasi dalam penelitian ini ialah berjumlah 80 orang pegawai, dimana 46 diantaranya adalah pegawai kontrak/ honorer, dan tenaga harian lepas, dan 34 adalah pegawai negeri sipil (PNS).

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah PNS, karena dinilai lebih mengetahui segala tugas-tugas yang akan dilaksanakan, dan PNS dinilai lebih tetap posisinya karena adanya surat kontrak dibandingkan dengan pegawai honorer. Sampel didalam penelitian ini adalah PNS yang berjumlah 34 orang, dimana terdiri dari kepala dinas (Kadin), kepala bagian (Kabag), dan kepala seksi (Kasi), serta staf-staf yang bekerja.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan Kuisisioner atau angket. Menurut **Sugiono (2001)** dalam buku **Supriyanto & Machfudz (2010; 203)**, kuisisioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup ataupun terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuisisioner yang terbuka dan secara langsung diisi oleh responden.



#### 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. Instrumen Penelitian

Dalam Penelitian ini, angket yang digunakan yaitu angket tertutup dan langsung sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah tersedia untuk mendapatkan informasi dan angket diberikan secara langsung kepada responden. Sebagaimana menurut **Sumarno (2004)** dalam buku **Supriyanto & Machfudz (2010; 203)**, mengungkapkan bahwa: pertanyaan tertutup merupakan jawaban dari jenis pertanyaan tertutup sudah disediakan terlebih dahulu oleh peneliti, responden hanya tinggal memilih jawabannya.

Menurut **Istijanto (2008)** dalam buku **Supriyanto & Machfudz (2010; 204)**, penelitian yang menggunakan skala likert, skala ini mengukur persetujuan atau ketidak setujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu obyek, yang nantinya dapat menggunakan scoring/ nilai perbutir, dari jawaban berkisar antara:

Sangat Setuju (SS) dengan skor	=5
Setuju (S) dengan skor	=4
Ragu-ragu (R) dengan skor	=3
Tidak Setuju (TS) dengan skor	=2
Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor	=1

### F. Teknik Analisa Data

#### 1. Metode analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2016: 147)** suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan

dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

## 2. Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2016:8)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisi regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan rogram SPSS versi 20 *for windows*.

### G. Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

**Sutrisno Hadi (1991)** dalam buku **Supriyanto & Maharani (2013; 47)**, berpendapat bahwa kesahihan atau validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan suatu yang terjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu instrumen dinyatakan sah jika instrumen itu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa saja yang ingin diungkapkan, mampu menembak dengan jitu sasaran yang ditembak.

#### 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.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai  $r_{hitung}$  harus berada diatas 0,3 hal ini dikarenakan jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Realibilitas

**Suharsini Arikuntoro (2006)** dalaam buku **Supriyanto & Maharani (2013; 49)**, menyatakan realibilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan variabel bila memberikan hasil yang tetap atau ajeg walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrumen yang memenuhi persyaratan realibilitas (handal) berarti intrumen menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun intrumen tersebt digunakan mengukur berkali-kali.

Perlu diketahui bahwa yang diuji kehandalan hanyalah nomor pernyataan yang sah sah saja. Metode yang bisa digunakan untuk uji kehandalan adalah teknik ukur ulang dan teknik sekali ukur. Teknik sekali ukur terdiri dari teknik genap gasal, belah tengah, belah acak, dan alpa croncbach. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil alpa *croncbach*  $\geq 0,6$ .

### 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.



## H. Analisa Data

### 1. Analisis regresi berganda

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Sebelumnya dilakukan uji regresi berganda akan dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu.

#### a. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang dipaparkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Perlu diketahui, terdapat kemungkinan data actual atau tidak memenuhi semua asumsi klasik ini. Berberapa perbaikan, pengecekan kembali data outlier maupun recollecteror data dapat dilakukan.

#### 1) Uji Normalitas

Menurut **Santoso (2002)** dalam buku **Supriyanto & Machfudz (2010; 256)**, uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

#### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variabel*). Adanya

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.

multikolinieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi menjadi tidak terhingga. Jika multikolinieritas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah **Supriyanto & Maharani (2013; 71)**.

Tujuan multikolinieritas untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut:  $VIF = \frac{1}{(1-R_j^2)}$

Dimana  $R_j^2$  merupakan koefisien determinasi dari regresi variabel bebas. Jika VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas.

### 3) Uji Heterokedatisitas

Uji Heterokedatisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang laian, jika varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut Heterokedatisitas. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut Homoskedatisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi Heterokedatisitas **Supriyanto & Maharani (2013; 72)**.

Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik diaman sumbu Y adalah yang telah terprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi –

#### 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.

Y sesungguhnya) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *Heterokedatisitas*.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *Heterokedatisitas*.

#### 4) Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala korelasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independen atau sama lain. Secara sederhana, gejala ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan tes statistik durbin Watson. **Sarwono (2012:28)** terjadi autokorelasi jika Durbin Watson sebesar  $< 1$  dan  $> 3$ .

#### b. Uji Hipotesis

Pengujin hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji secara simultan (Uji F), Uji secara parsial (Uji t), uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ), maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan *software* SPSS.

#### 1) Uji parsial (uji T)

Uji T atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variabel terikat. Selanjutnya



untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a)  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka:  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara variable etos kerja ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja ( $Y$ ).
- b)  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak , artinya tidak terdapat pengaruh antara variable etos kerja ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja ( $Y$ ).

## 2) Uji simultan (uji F)

Untuk mengetahui variabel bebas secara (simultan) terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji f dengan membandingkan antara  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel Etos Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja( $Y$ ).
- b) Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Etos Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja( $Y$ ).

### 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 merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel bergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya (Suliyanto, 2011; 42). Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variable independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variable dependen. Nilai koefisien determinasi =1, artinya variable independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable-variabel dependen

#### 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 IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### A. Sejarah Singkat Objek Penelitian

Amandemen Keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 B Ayat 2 menyebutkan bahwa setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh, dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi. Anak dari sisi kehidupan berbangsa dan bernegara adalah masa depan bangsa dan generasi penerus cita-cita bangsa, sehingga Negara berkewajiban memenuhi hak setiap anak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang, dan mendapatkan perlindungan dari tindak kekerasan dan diskriminasi. Undang – undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia Pasal 52 ayat 1 menyebutkan setiap anak berhak atas perlindungan oleh orang tua, keluarga, masyarakat, dan Negara. Dan salah satu hal penting yang melekat pada diri kita adalah Akta Kelahiran. Akta Kelahiran menjadi isu global dan sangat azazi karena menyangkut identitas diri dan status kewarganegaraan. Disamping itu Akta Kelahiran merupakan hak identitas seseorang, sebagai perwujudan konvensi Hak Anak (KHA).

Menurut Undang-undang Nomor 23 tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan bahwa “ Administrasi Kependudukan “ adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penertiban dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi, administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik.



Bahwa efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global dengan memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada daerah disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintah daerah.

Pemerintah mempunyai tugas memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat karena sudah menjadi peran pemerintah sebagai abdi rakyat dan abdi negara yang baik. Melalui kebijakan yang ditetapkan, pemerintah berupaya memberikan sesuatu yang maksimal dalam rangka penyelenggaraan kehidupan bernegara yang berorientasi pada kemakmuran dan keseimbangan rakyatnya. Administrasi Kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penerbitan dokumen dan data Kependudukan melalui Pendaftaran Penduduk, Pencatatan Sipil, pengelolaan informasi Administrasi Kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain.

Dalam menyelenggarakan administrasi kependudukan di Kabupaten Kampar dibentuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 14 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kampar.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta 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. VISI DAN MISI

### 1. VISI

Terwujudnya Administrasi Kependudukan yang tertib dan pelayanan prima dalam masyarakat yang berbudaya dan agamis tahun 2020.

### 2. MISI

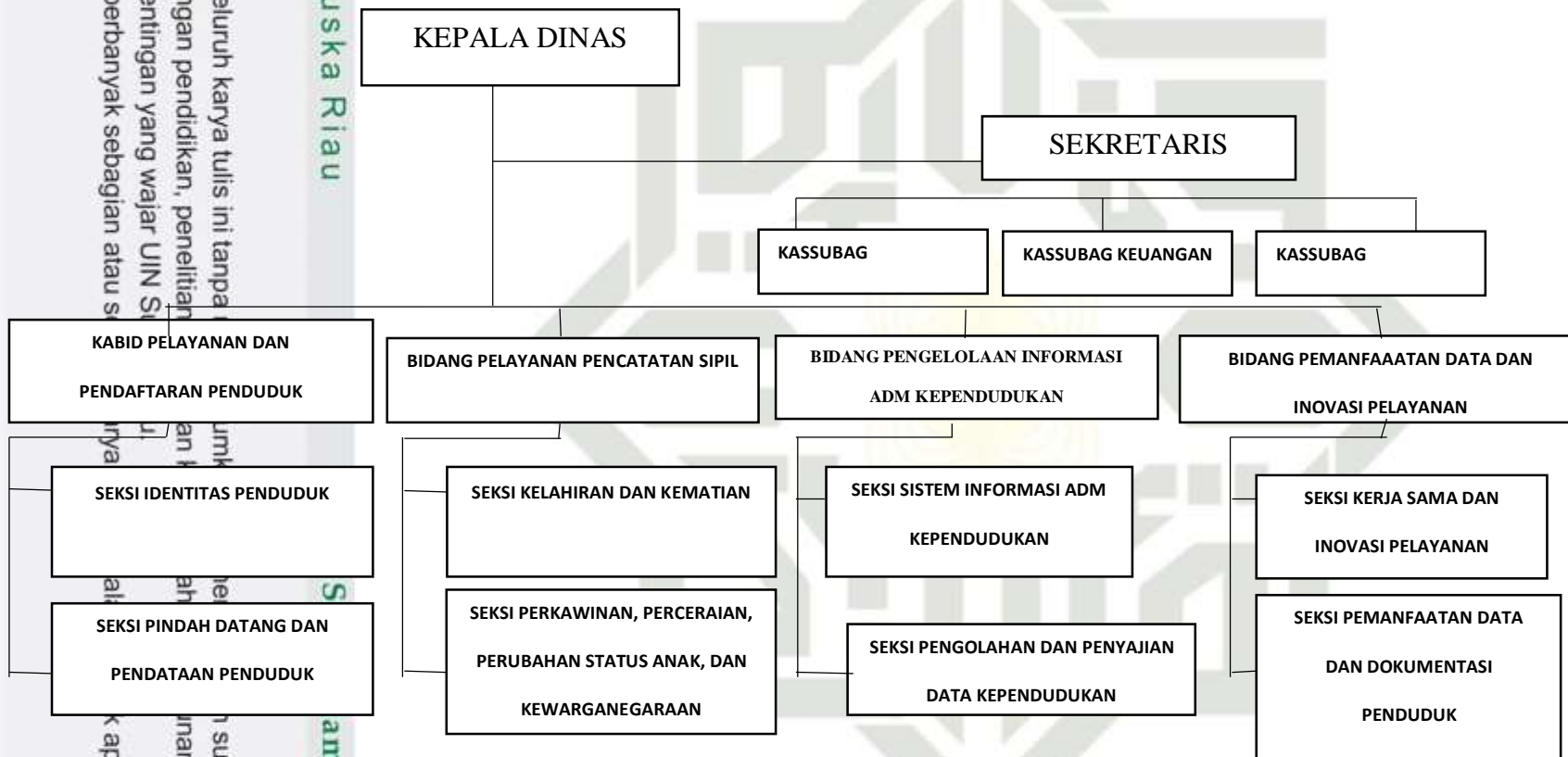
- a. Mewujudkan masyarakat yang sadar, taat tertib administrasi kependudukan
- b. Meningkatkan Sumber Daya Masyarakat (SDM) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Profesional
- c. Meningkatnya sarana dan prasarana serta kualitas pelayanan dokumen kependudukan
- d. Meningkatnya koordinasi antar instansi terkait Publikasi

## C. STRUKTUR ORGASNISASI

Struktur organisasi merupakan sumber atau gambaran dari organisasi, baik tentang luasnya organisasi atau dengan kata lain struktur organisasi berdasarkan kedudukan atau jabatannya masing-masing yang disusun sedemikian rupa sehingga terlihat garis komando dari atasan ke bawahannya. Berikut ini penjelasan struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar.

UIN SUSKA RIAU

Gambar 4. Struktur organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar



Sumber: Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar 2018



#### D. NAMA PEGAWAI DISDUKCAPIL KAB. KAMPAR

**Tabel 4. 1 Nama Pegawai DISDUKCAPIL Kab. Kampar**

Nama	Golongan		Jabatan	
	2018	2019	2018	2019
Zamzami, SE	IV/c	IV/c	Kepala Dinas	-
Retno Susilowati, SE	IV/b	IV/b	Kabid Pelayanan Pendaftaran Penduduk	Sekretaris Dinas
Asril, SE, M.Si	IV/b	IV/b	Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil	Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil
Muslim S.Sos	IV/b	IV/b	Sekretaris Dinas	Kepala Dinas
Drs. Jamal Abdu, M.Si	IV/a	IV/a	Kabid. Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan	Kabid. Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan
BADRI,S.Pd	III/d	III/d	-	Kepala bidang pelayanan pendaftaran penduduk
H. Rostam, S.Sos	III/ d	III/ d	Kasubag Perencanaan	-
Enfebrina	III/ d	III/ d	Kasi.Perkawinan, Perceraian, Perubahan Status Anak, dan Kewarganegaraan	Kasi.Perkawinan, Perceraian, Perubahan Status Anak, dan Kewarganegaraan
Zakaria	III/ d	III/ d	Staf Perencanaan Data	Staf Perencanaan Data
Nurhaida Helfi	III/ d	III/d	Kasi kelahiran dan kematian	Kasi kelahiran dan kematian
Sri WahyuNingsi	III/ d	III/ d	Kasubbag. Keuangan	Kasubbag. Keuangan
Rida Hasrumby Yetti, S.Sos	III/ d	III/ d	Staf Umum dan Kepegawaian	Kasi Pemanfaatan Data dokumen kependudukan
Sepni Imelda, S.Sos	III/ d	III/ d	Kasubbag umum dan Kepegawaian	Kasubbag umum dan Kepegawaian
Asriati Jasda, SP	III/ d	III/ d	Staf Umum dan Kepegawaian	Staf Umum dan Kepegawaian

#### 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.

Nama	Golongan		Jabatan	
	2018	2019	2018	2019
Supardi, S.Hut. T	III/ d	III/ d	Kabid. Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	Kabid. Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan
Erwin Rio Putra	III/d	III/ d	Kasi. Identitas Penduduk	Kasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan
Isda Mora, S.Kom, M.Ip	-	III/c	-	Kasi Pindah datang dab pendataan penduduk
M.Zen	III/ b	III/c	Kasi Pengolahan dan Penyajian data Kependudukan	Kasi Pengolahan dan Penyajian data Kependudukan
Anwar Siregar	III/b	III/b	Staf Perencanaan	-
Sofian	III/ b	III/b	Staf Keuangan	Staf Keuangan
Rauli	III/b	III/b	Staf Kerjasama dan Inovasi Pelayanan	Front Office KK/ KTP
Zumarni	III/ b	III/b	Front Office KK/ KTP	Front Office KK/ KTP
Seri Irawati Sibarani	III/ b	III/b	Front Office Akta Perkawinan, Perceraian, Perubahan Status Anak, dan Kewarganegaraan	Front Office Akta Perkawinan, Perceraian, Perubahan Status Anak, dan Kewarganegaraan
Wagina	III/ b	III/b	Front Office Akta Kelahiran dan Kematian	Front Office Akta Kelahiran dan Kematian
Khadijah	III/ b	III/b	Front Office Pindah Datang dan Pendataan penduduk	Front Office Pindah Datang dan Pendataan penduduk
Muhammad Nur	III/ b	III/ b	Front office akta kelahiran dan kematian	Front office akta kelahiran dan kematian
Suhesti Mulyaningrum	III/ b	III/b	Front Office Pindah Datang dan Pendataan Penduduk	Front Office Pindah Datang dan Pendataan Penduduk

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Nama	Golongan		Jabatan	
	2018	2019	2018	2019
Yusizal	III/b	III/b	Kasi. Sistem Informasi Administrasi Kependudukan	Kasi Identitas Penduduk
Welvi Susanti	III/a	III/b	Staf Keuangan	Staf Keuangan
Nanda Suherman	III/ a	III/ a	Staf Perencanaan dan Data	Staf Perencanaan dan Data
Hj. Desi Ariani A.Md	II/ d	III/ a	Staf Pemanfaatan Data dan dokumen Kependudukan	Staf Kerjasama dan Inovasi Pelayanan
Hendrizal	-	II/ c	-	Front Office KTP
Aguswanto	II/ c	II/ c	Staf Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan	Staf Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan
Romadona	II/ b	II/ b	Staf Keuangan	Staf Keuangan
Sugiyono	II/ b	II/c	Staf Perencanaan dan Data	Staf Perencanaan dan Data
Muhammad Taufik	I/ c	I/ c	Staf Keuangan	Staf Keuangan
Jamalul Akmal	I/ c	I/ c	Front Office KK/ KTP	Pencetakan KTP-el

Sumber: Disduk Capil Kab. Kampar 2019

**E. URAIAN TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB**

Tugas dan wewenang sangatlah diperlukan dimana tugas dan wewenang tugas dibuat agar seseorang pegawai dapat bekerja sesuai dengan tugas fungsi dan rincian tugas masing – masing bagi pegawai yang namanya telah di gabung ke dalam struktur organisasi tersebut harus dapat mempertanggung jawabkan pekerjaannya masing – masing kepada atasannya.

Adapun tugas dan wewenang tugas dari masing – masing anggota organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar 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. Kepala Dinas**

- a. Menyelenggarakan pelayanan dalam bidang kependudukan dan pencatatan sipil
- b. Menyusun program kebijakan dalam bidang kependudukan dan pencatatan sipil
- c. Melaksanakan pelayanan administrasi dalam bidang kependudukan, akta kelahiran, kematian, perceraian, perubahan nama dan pengakuan anak
- d. Menyusun kebijakan operasional keluarga prasejahtera
- e. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian jumlah penduduk
- f. Pengelolaan administrasi umum yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, perencanaan dan organisasi dinas
- g. Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan Kepala Daerah sesuai dengan bidang tugasnya.

**2. Sekretaris**

- a. Menerima petunjuk dan arahan sesuai dengan disposisi atasan
- b. Memberi petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar dan tertib
- c. Melaksanakan pengelolaan administrasi umum, administrasi kepegawaian, administrasi perlengkapan, administrasi program dan administrasi keuangan.
- d. Merencanakan penyusunan kebutuhan barang dan alat kelengkapan kantor

**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. Melaksanakan pengelolaan surat menyurat, arsip dan dokumen
- f. Memelihara, menjaga, merawat dan mengawasi inventaris kantor
- g. Kasubbag Umum dan Kepegawaian
- h. Menerima petunjuk dan arahan sesuai dengan disposisi atasan
- i. Membantu sekretaris melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian
- j. Membantu sekretaris melaksanakan pengelolaan administrasi perlengkapan
- k. Mengecek tugas yang akan dikerjakan dengan membaca disposisi, isi surat masuk atau rencana kerja sub bagian untuk menentukan prioritas tugas

**3. Kasubbag Perencanaan dan Data**

- a. Melakukan pengumpulan, pengelolaan, analisa dan evaluasi penyiapan serta penyajian data
- b. Melakukan study dan survei/identifikasi kegiatan teknis dan sarana dengan institusi terkait
- c. Mengkoordinir/merumuskan program/proyek pembangunan/kegiatan dengan institut terkait
- d. Melaksanakan proses revisi DIP/PO bilamana diperlukan
- e. Menyelesaikan bahan laporan tahunan Dinas dan dengan institusi/Kepala bidang terkait
- f. Menyiapkan kebijaksanaan teknis di masing – masing bidang dan institusi kepala bidang terkait

#### 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.

- g. Menyusun dokumen rencana kerja, rencana kegiatan anggaran dan dokumen pelaksanaan anggaran
- h. Menyusun dokumen program kegiatan pada Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Perubahan (APBDP)

#### 4. Kasubbag Keuangan

- a. Menyusun rencana kerja sub bagian dan membagi tugas serta memberi petunjuk dan arahan kepada bawahan
- b. Mengecek tugas yang akan dikerjakan dengan membaca disposisi isi surat masuk atau rencana kerja sub bagian untuk menentukan prioritas
- c. Meneliti konsep SPD, mencatat SPD dan membuat laporan bulanan SPD yang telah diterbitkan
- d. Mengajukan Surat Permintaan Pembayaran (SPP) dari kegiatan rutin
- e. Memeriksa (verifikasi) SPP kegiatan rutin dan bidang – bidang
- f. Meneliti, mengawasi dan mengurus pelaksanaan pembukuan penerima dan pengeluaran belanja SKPD
- g. Mengatur administrasi tata usaha pembukuan, perhitungan anggaran dan pembinaan bendaharawan

#### 5. Kasubbag Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas membantu sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan rumah tangga, tata usaha dan kepegawaian dinas. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Kasubbag Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. Pengelolaan rumah tangga dan tata usaha
- b. Pengelolaan barang/ jasa
- c. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan penataan organisasi



**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. Pengelolaan pelayanan administrasi kepegawaian

**6. Kabid Pelayanan Pendaftaran Penduduk**

Mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pembinaan dan koordinasi, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelayanan pendaftaran penduduk.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk mengacu pada rencana strategis dinas,
- b. Perumusan kebijakan teknis bidang pendaftaran penduduk
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk
- d. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk
- e. Pelaksanaan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk
- f. Pelaksanaan pendokumentasian hasil pelayanan pendaftaran penduduk
- g. Pelaksanaan pendataan dan pengendalian penduduk non permanen
- h. Pelaksanaan pembinaan, pengawasan, dan penertiban dokumen kependudukan
- i. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pendaftaran penduduk

**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. Kabid Pelayanan pencatatan sipil**

- a. Penyusunan rencana kerja bidang pelayanan pencatatan sipil mengacu pada rencana strategis dinas
- b. Perumusan kebijakan teknis pencatatan sipil
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil
- d. Pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil

**8. Kabid pengelolaan informasi administrasi kependudukan**

Mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, da pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan mempunyai tugas:

- a. Penyusunan perencanaan pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan mengacu pada rencana strategis dinas
- b. Perumusan kebijakan teknis pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan
- d. Pelaksanaan pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan

- e. Pengendalian, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan

## 9. Kabid Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan

Mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, dan pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, dan pelaporan di bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan pemanfaatan data dan inovasi pelayanan mengacu pada rencana strategis dinas
- b. Perumusan kebijakan teknis pemanfaatan data dan inovasi pelayanan
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pemanfaatan data dan inovasi pelayanan
- d. Pelaksanaan pemanfaatan data dan inovasi pelayanan
- e. Pengendalian evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pemanfaatan data dan inovasi pelayanan

## 10. Seksi Identitas Penduduk

Mempunyai tugas membantu kepala bagian pelayanan penduduk dan melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijaksanaan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelayanan dan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk.

### 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.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, seksi identitas penduduk mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana kerja seksi identitas penduduk mengacu pada rencana kerja bidang pelayanan pendaftaran penduduk
- b. Pelaksanaan perumusan kebijakan teknis pendaftaran penduduk
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi dalam pelayanan administrasi kependudukan
- d. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk
- e. Pelaksanaan penerbitan dokumen kependudukan
- f. Pelaksanaan pengendalian dan pengawasan penduduk warga negara asing
- g. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia pengelola pendaftaran penduduk
- h. Pengumpulan data sebagai bahan penyusunan petunjuk teknis penyelenggaraan pelayanan pendaftaran penduduk
- i. Penyusunan laporan dan evaluasi kegiatan penyelenggaraan seksi identitas penduduk

#### 11. Seksi Pindah Datang dan Pendataan Penduduk

Mempunyai tugas membantu kepala bagian pelayanan pendaftaran penduduk dalam melaksanakan tugas penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi terkait pelayanan pindah datang penduduk dan pelaksanaan pendataan penduduk. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, seksi pindah datang mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana seksi pindahh datang dan pendataan penduduk mengacu pada rencana kerja bidang pelayanan pendaftaran penduduk
- b. Pelaksanaan perumusan kebijakan teknis pendataan, dan pindah datang penduduk
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi dalam pendataan, pengendalian dan pindah datang penduduk
- d. Pelaksanaan pelayanan pindah datang penduduk
- e. Pelaksanaan penerbitan dokumen pindah datang penduduk
- f. Pelaksanaan pendataan dan pengendalian penduduk
- g. Pembinaan dan pengembangan Sumber daya manusia pengelola pendataan, pengendalian dan pindah datang penduduk
- h. Pengumpulan data sebagai bahan penyusunan petunjuk teknis penyelenggaraan pendataan, pengendalian dan pelayanan pindah datang penduduk
- i. Penyusunan laporan dan evaluasi kegiatan penyelenggaraan seksi pindah datang dan pendataan penduduk

## 12. Seksi Pencatatan Kelahiran Dan Kematian

Mempunyai tugas membantu kepala bagian pelayanan pendaftaran penduduk dalam menyiapkan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pelayanan pencatatan kelahiran dan kematian.

- a. Penyusunan rencana kerja seksi pencatatan kelahiran dan kematian pada rencana kerja bidang pelayanan perencanaan sipil

### 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.

- b. pelaksanaan perumusan kebijakan teknis pencatatan kelahiran dan kematian
- c. pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelayanan pencatatan kelahiran dan kematian
- d. pelaksanaan pelayanan pencatatan kelahiran dan kematian
- e. pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia pengelola pencatatan kelahiran dan kematian

**13. Seksi Perkawinan Dan Perceraian**

- a. Penyusunan rencana kerja seksi perceraian, perkawinan, perubahan status anak, dan pewarganegaraan
- b. Pelaksanaan perumusan kebijakan teknis pencatatan perkawinan, perceraian, perubahan status anak, dan pewarganegaraan
- c. pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelayanan pencatatan perkawinan, perceraian, perubahan status anak, dan pewarganegaraan
- d. pelaksanaan pelayanan pencatatan, perkawinan, perceraian, perubahan status anak, dan pewarganegaraan

**14. Seksi Sistem Informasi ADM Kependudukan**

- a. penyusunan rencana kerja seksi sistem informasi administrasi kependudukan mengacu pada rencana kerja bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan
- b. Pelaksanaan perumusan kebijakan teknis tata kelola infrastruktur, jaringan komunikasi data dan sumber daya manusia teknologi informasi



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- c. pelaksanaan pembinaan dan koordinasi tata kelola infrastruktur, jaringan komunikasi data
- d. pelaksanaan tata kelola dan pemeliharaan infrastruktur jaringan komunikasi data

**15. Seksi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan**

- a. Pelaksanaan perumusan kebijakan teknis pengelolaan aplikasi **sistem** informasi administrasi kependudukan, pengolahan dan penyajian database kependudukan
- b. pelaksanaan pembinaan dan koordinasi aplikasi sistem informasi administrasi kependudukan, pengolahan dan penyajian database kependudukan
- c. pelaksanaan pengembangan aplikasi dan pengolahan data base kependudukan

**16. Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan**

- a. penyusunan rencana kerja seksi Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan mengacu pada rencana kerja bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan
- b. pelaksanaan perumusan kebijakan teknis kerjasama dan inovasi pelayanan kependudukan
- c. pelaksanaan koordinasi kerjasama antar instansi dan inovasi pelayanan kependudukan
- d. pelaksanaan kerjasama dan inovasi pelayanan kependudukan

**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.

**17. Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan**

- a. penyusunan rencana kerja seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan mengacu pada rencana kerja bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan
- b. pelaksanaan perumusan kebijakan teknis pemanfaatan data dan dokumen kependudukan
- c. pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pemanfaatan data dan dokumen kependudukan
- d. pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar.
3. Etos kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar.

#### B. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Untuk semua pegawai yang bekerja di Instansi Pemerintahan pada umumnya dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar pada khususnya agar selalu meningkatkan etos kerja dan disiplin dalam bekerja, bagi umat muslim dituntut untuk memiliki etos kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya guna mendapatkan Rahmat dari Allah Subhanahu Wata'ala.
2. Untuk teman-teman peneliti selanjutnya supaya dapat mengembangkan penelitian ini dan juga menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Terjemahan (2010). Departemen Agama RI. Kutai Timur: CV. Media Fitrah Rabbani.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana Prenada Media Group.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo .
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. H. Mas Agung.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jansen, S. (2011). *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (prespektif Integratif)*. Malang: UIN Malang Press.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Mutis, T., Arafah, W., Ramly, M., & Zainal, V. R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: cv. ALFABETA.
- Siagian, S. P. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

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

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan kinerja"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. (2011). *Ekonometrik Tarapan : Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metode Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.

Supriyanto, A. S., & Mharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang, Indonesia/ Jawa Timur: UIN Maliki Press.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana Prenada Media Group.

Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta, cv.

Wibisono, D. (2011). *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*. Bandung: Erlangga.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja- Edisi Kelima*. Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Salemba Empat.

Internet:

Octarina, A, & Arischa. (2013). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun

Hardiansyah, R. O. (2017). PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)

## KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Yth. Pegawai DisdukCapil Kab. Kampar

Saya Aulia Rahman Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi dalam rangka salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul penelitian : **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar”**.

Sehubungan dengan itu saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu membantu saya untuk mengisi kuisisioner ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya demi kelancaran penelitian ini, atas partisipasi dan kerja sama saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

**AULIA RAHMAN**  
**NIM. 11571104861**

- 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.

**I. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Isilah terlebih dahulu Identitas anda
2. Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda ( √ ) pada pilihan anda.
3. Dalam menjawab pernyataan pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah oleh karna itu usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Pilihlah jawaban dengan kriteria di bawah ini :
  - a. Sangat setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Ragu-Ragu (R)
  - d. Tidak setuju (TS)
  - e. Sangat tidak setuju (STS)
5. Mohon kuisisioner ini di isi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya. Terimakasih.

**II. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : (boleh dikosongkan)

Usia :  25-35 tahun

36-45 tahun

>46 tahun

Jenis kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Pendidikan terakhir :  SD-SMA  D3-S1  S2-S3

### III. PERNYATAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pernyataan dibawah!

#### 1. Variabel Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Saya mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuan sendiri.					
4.	Saya mampu beradaptasi dengan segala keadaan kondisi dan situasi					
5.	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan sesama pegawai					

#### 2. Variabel Etos Kerja

No	Etos Kerja	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mampu menjalin hubungan kerja sama dengan pegawai lainnya supaya pekerjaan lebih sukses					
2.	Saya memiliki kemauan yang keras dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan					
3.	Saya selalu menekuni dengan sungguh-sungguh tugas yang telah diberikan					
4.	Saya dapat dipercaya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan					
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu intruksi pimpinan					
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

#### 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. Variabel Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					
2.	Saya selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan kantor					
3.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan selama jam kerja berlangsung					
4.	Saya selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja					
5.	Saya selalu menjaga sikap etis serta bersikap profesionalisme dalam bekerja					

TERIMA KASIH KEPADA BAPAK/ IBUK YANG TELAH BERKENAN MENGISI KUISSIONER INI

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

### Data responden

NO	Nama Responden	Jenis Kelamin		Pendidikan			Usia		
		L	P	SD-SMA	DIII-S1	S2-S3	25-35	36-45	>46
1	Muslim S.Sos	1			S1				52
2	Retno Susilowati, SE		1		S1				56
3	Asril, SE, M.Si	1				S2			55
4	Drs. Jamal Abdu, M.Si	1				S2			52
5	BADRI,S.Pd	1			S1				56
6	Enfebrina		1	SLTA					58
7	Zakaria	1			DIII				58
8	Nurhaida Helfi		1		DIII				54
9	Sri WahyuNingsih		1	SLTA					58
10	Rida Hasrumby Yetti, S.Sos		1		S1				51
11	Sepni Imelda, S.Sos		1		S1				51
12	Asriati Jasda, SP		1		S1				49
13	Supardi, S.Hut. T	1			S1				52
14	Erwin Rio Putra	1			S1			38	
15	Isda Mora, S.Kom, M.Ip		1			S2		38	
16	M.Zen	1		SLTA					55
17	Sofian	1		SLTA					57
18	Rauli		1	SLTA					56
19	Zumarni		1	SLTA					56
20	Seri Irawati Sibarani		1	SLTA					54
21	Wagina		1	SLTA					57
22	Khadijah		1	SLTA					57
23	Muhammad Nur	1		SLTA					52
24	Suhesti Mulyaningrum		1	SLTA					50
25	Yusizal	1				S2		40	
26	Welvi Susanti		1		S1			37	
27	Nanda Suherman	1			S1		33		
28	Hj. Desi Ariani A.Md		1		DIII			39	
29	Hendrizar	1		SLTA					45
30	Aguswanto	1		SLTA					47
31	Romadona	1		SLTA				37	

### 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.

NO	Nama Responden	Jenis Kelamin		Pendidikan			Usia		
		L	P	SD-SMA	DIII-S1	S2-S3	25-35	36-45	>46
32	Sugiyono	1		SLTA				39	
33	Muhammad Taufik	1		SLTA				36	
34	Jamalul Akmal	1		SLTP			33		
	<b>JUMLAH</b>	18	16						

**Hasil Kuisisioner**

responden	ETOS KERJA						TOTAL X1	DISIPLIN KERJA					TOTAL X2	KINERJA					TOTAL Y
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	
Muslim S.Sos	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
Retno Susilowati, SE	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15
Asril, SE, M.Si	3	4	3	3	4	4	21	3	3	3	4	3	16	3	3	4	3	4	17
Drs. Jamal Abdu, M.Si	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	3	16
BADRIS.Pd	4	5	4	4	4	5	26	3	4	3	5	4	19	3	4	4	4	5	20
Enfebrina	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15
Zakaria	4	4	3	2	3	3	19	3	4	3	3	4	17	3	4	4	4	4	19
Nurhaida Helfi	4	5	3	4	5	5	26	4	3	3	5	3	18	3	3	3	4	5	18
Sri WahyuNingsih	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	21
Rida Hasrumby Yetti, S.Sos	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	4	21
Sepni Imelda, S.Sos	3	3	4	4	3	4	21	3	3	4	4	4	18	4	3	3	3	3	16
Asriati Jasda, SP	5	5	3	4	3	3	23	4	3	3	3	4	17	3	3	3	5	5	19
Supardi, S.Hut.	5	4	4	3	3	4	23	3	4	4	4	5	20	4	4	4	5	4	21
Erwin Rio Putra	5	5	4	4	4	4	26	4	4	3	4	5	20	3	4	3	5	5	20
Isda Mora, S.Kom, M.Ip	5	4	4	5	4	4	26	3	3	4	4	3	17	4	3	4	5	4	20
M.Zen	4	4	3	3	3	3	20	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	19
Sofian	4	5	4	5	4	4	26	4	3	4	4	5	20	4	3	3	4	5	19
Rauli	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	19
Zumami	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	15
Seri Irawati Sibarani	3	3	4	3	4	3	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18
Wagina	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
Khadijah	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
Muhammad Nur	4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	3	16



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

responden	ETOS KERJA						TOTAL X1	DISIPLIN KERJA					TOTAL X2	KINERJA					TOTAL Y
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	
Subesti Mulyaningrum	4	5	3	3	5	4	24	4	4	3	4	4	19	3	4	3	4	5	19
Yusizal	4	5	3	4	4	4	24	3	4	3	4	4	18	3	4	4	4	5	20
Welvi Susanti	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17
Nanda Suherman	4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	19
Hj. Desi Ariani X.Md	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
Hendrizal	4	3	3	3	4	3	20	4	3	4	3	4	18	3	3	3	4	3	16
Aguswanto	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15
Romadona	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
Sugiyono	4	4	3	5	4	4	24	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	4	18
Muhammad Taufik	5	4	4	4	4	4	25	4	3	4	4	4	19	4	3	4	5	4	20
Jamalul Akmal	5	4	4	5	5	4	27	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	4	21



## UJI VALIDITAS

### Etos kerja

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	ETOS_KERJA
X1.1	Pearson Correlation	1	.623**	.466**	.489**	.258	.371*	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.003	.141	.031	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.623**	1	.282	.416*	.425*	.529**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000		.106	.014	.012	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.466**	.282	1	.575**	.193	.502**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.005	.106		.000	.273	.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.489**	.416*	.575**	1	.479**	.509**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.003	.014	.000		.004	.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.258	.425*	.193	.479**	1	.479**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.141	.012	.273	.004		.004	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	.371*	.529**	.502**	.509**	.479**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.031	.001	.002	.002	.004		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
ETOS_KERJA	Pearson Correlation	.741**	.766**	.652**	.802**	.650**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

### Disiplin kerja

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	DISIPLIN_KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	.265	.332	.121	.476**	.653**
	Sig. (2-tailed)		.130	.055	.495	.004	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.265	1	.123	.224	.529**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.130		.488	.202	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.332	.123	1	.298	.408*	.628**
	Sig. (2-tailed)	.055	.488		.087	.017	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.121	.224	.298	1	.235	.602**
	Sig. (2-tailed)	.495	.202	.087		.181	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.476**	.529**	.408*	.235	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.017	.181		.000
	N	34	34	34	34	34	34
DISIPLIN_KERJA	Pearson Correlation	.653**	.632**	.628**	.602**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

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

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

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

Kinerja

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	KINERJA
Y.1	Pearson Correlation	1	.189	.482**	.376*	.107	.546**
	Sig. (2-tailed)		.285	.004	.028	.546	.001
	N	34	34	34	34	34	34
Y.2	Pearson Correlation	.189	1	.589**	.328	.388*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.285		.000	.059	.023	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y.3	Pearson Correlation	.482**	.589**	1	.401*	.302	.727**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.019	.083	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y.4	Pearson Correlation	.376*	.328	.401*	1	.623**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.028	.059	.019		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y.5	Pearson Correlation	.107	.388*	.302	.623**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.546	.023	.083	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
KINERJA	Pearson Correlation	.546**	.668**	.727**	.819**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

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

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

UJI REALIBILITAS

Etos Kerja (X<sub>1</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	6

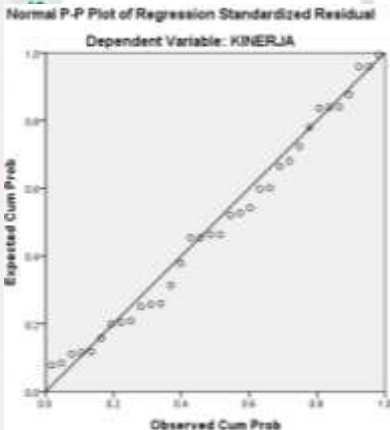
Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.677	5

Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	5

UJI NORMALITAS



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- 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.
  - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

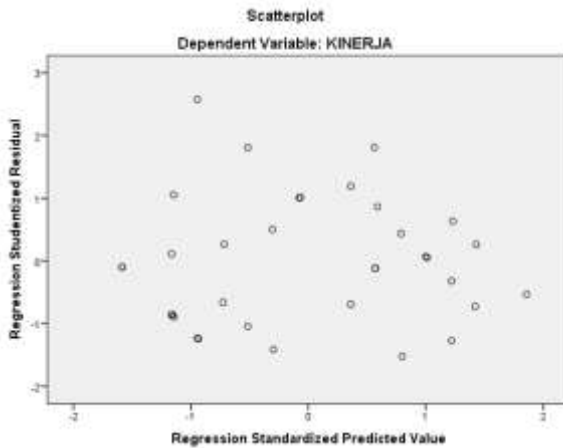
### UJI MULTIKOLONIERITAS

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	ETOS_KERJA	.453	2.210
	DISIPLIN_KERJA	.453	2.210

a. Dependent Variable: KINERJA

### UJI HETEROKDISITAS



### UJI AUTO KORELASI

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 <sup>a</sup>	.757	.742	1.091	2.298

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, ETOS\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

### UJI REGRESI LINIER BERGANDA

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.849	1.819	
	ETOS_KERJA	.409	.092	.583
	DISIPLIN_KERJA	.392	.149	.346

a. Dependent Variable: KINERJA

### UJI KOEFISIEN DETERMINASI

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 <sup>a</sup>	.757	.742	1.091	2.298

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, ETOS\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- 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.
  - 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.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.849	1.819		
1 ETOS_KERJA	.409	.092	.583	4.430	.000
DISIPLIN_KERJA	.392	.149	.346	2.627	.013

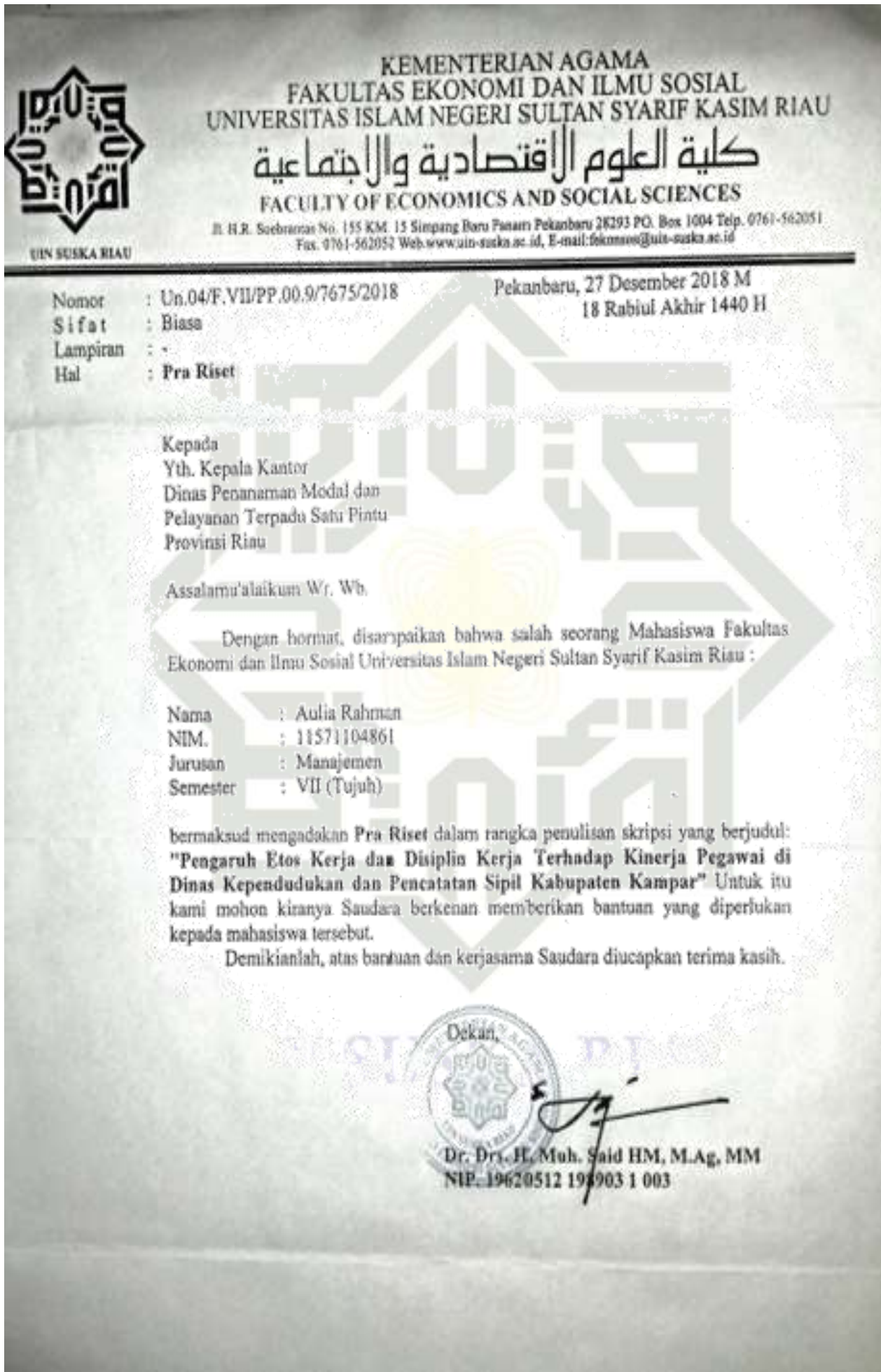
a. Dependent Variable: KINERJA

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

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.007	2	57.503	48.341	.000 <sup>b</sup>
	Residual	36.876	31	1.190		
	Total	151.882	33			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, ETOS\_KERJA



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

Jl. H.R. Soebratro No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PG. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id, E-mail: feksos@uin-suska.ac.id



Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/7675/2018  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Pra Riset

Pekanbaru, 27 Desember 2018 M  
18 Rabiul Akhir 1440 H

Kepada  
Yth. Kepala Kantor  
Dinas Penanaman Modal dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Provinsi Riau

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Aulia Rahman  
NIM. : 11571104861  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Pra Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di  
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar" Untuk itu  
kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan  
kepada mahasiswa tersebut.  
Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,  
  
Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 19903 1 003

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim R

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



## PEMERINTAH PROVINSI RIAU

### DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU  
Email : dpmptsp@riau.go.id Kode Pos : 28126



182010

## REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/21533  
TENTANG

### PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK RAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Pra Riset dari : Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VIIPP.00.9/7675/2019 Tanggal 27 Desember 2018, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:


1. Nama	: AULIA RAHMAN
2. NIM / KTP	: 11571104861
3. Program Studi	: MANAJEMEN
4. Jenjang	: S1
5. Alamat	: PEKANBARU
6. Judul Penelitian	: PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KAMPAR
7. Lokasi Penelitian	: DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KAMPAR

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian Rekomendasi ini diberikan agar dapat diproses sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini dan terima kasih.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 11 April 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPELU)  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
PROVINSI RIAU

**Tambahan :**  
Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Kampar  
Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik 3i Bangkinang
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
 JALAN TUANKU TAMBUSAI TELP. (0762) 20146  
**BANGKINANG KOTA** Kode Pos : 28412

---

**REKOMENDASI**  
 Nomor : 070/KKBP/2019/300

Tentang

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar setelah membaca Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMP/TSP/NON IZIN-RISET/21533 tanggal 11 April 2019, dengan ini memberi Rekomendasi /Izin Penelitian kepada:

1. Nama	: AULIA RAHMAN
2. NIM	: 11571104361
3. Universitas	: UIN SUSKA RIAU
4. Program Studi	: MANAJEMEN
5. Jenjang	: S1
6. Alamat	: PEKANBARU
7. Judul Penelitian	: PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN KABUPATEN KAMPAR
8. Lokasi	: DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KAMPAR

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset/prariset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di Bangkinang  
 pada tanggal 12 April 2019

d.n. KEPALA KANTOR KESBANGPOL KAB. KAMPAR  
 Kasir. Kesatuan Bangsa



ONNYA SE  
 Peringkat. I  
 NIP. 44986309 198803 2 003

Rekomendasi ini disampaikan Kepada Yth:

1. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar di Bangkinang
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
3. Yang Berhubungan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**  
 Jln. Dr. A. Rahman Saiboh no. 07 Telp. (0762) 20130  
**BANGKINANG**

Kode Pos 28411

**SURAT KETERANGAN MELAKUKAN RISET**

Nomor : 800/DKPS-SUT/119

Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : AULIA RAHMAN  
 NDM : 11571194861  
 Universitas : UIN SUSKA RIAU  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang : S1  
 Alamat : Pekanbaru

Adalah benar telah melakukan Penelitian/ Riset dan pengambilan data untuk keperluan penulisan skripsi dengan judul " PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KAMPAR " .

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana.

Bangkinang, 15 April 2019

An. KEPALA DINAS  
 KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
 KABUPATEN KAMPAR  
 SEKRETARIS

  
**RETNO SUSLOWATI MULIASE**  
 Pembina Tk I  
 NIP. 19631212 199303 2 004



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 masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

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

Jl. H.R. Soebeno No. 155 KM. 15 Simpang Baru Pasaran Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562011  
Fax. 0761-562062 Web www.uin-suska.ac.id, E-mail fekonomi@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3138/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 30 April 2019 M  
24 Sya'ban 1440 H

Kepada  
Yth. Kepala Kantor  
Dinas Penanaman Modal dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Provinsi Riau  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Aulia Rahman  
NIM. : 11571104861  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "**Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar**" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003



**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 masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Gedung Menara Lintang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU  
Email : dpmptsp@riau.go.id Kode Pos : 28128

  
032010

**REKOMENDASI**  
Nomor : 503/DPMPTSP/INON IZIN-RISET/22476  
TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/3138/2019 Tanggal 30 April 2019, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama	: AULIA RAHMAN
2. NIM / KTP	: 11571104861
3. Program Studi	: MANAJEMEN
4. Jenjang	: S1
5. Alamat	: PEKANBARU
6. Judul Penelitian	: PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KAMPAR
7. Lokasi Penelitian	: DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KAMPAR

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 7 Mei 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :  
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
PROVINSI RIAU

**Tembusan :**  
**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Kampar  
Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang bersangkutan

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 masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

JALAN TUANKU TAMBUSAI TELP. (0762) 20146

**BANGKINANG KOTA**

Kode Pos : 28412

**REKOMENDASI**

Nomor : 070/KKBP/2019/538

Tentang

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar setelah membaca Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMP/TSP/NON IZIN-RISET/22476 tanggal 7 Mei 2019, dengan ini memberi Rekomendasi /Izin Penelitian kepada:

- |                     |   |   |
|---------------------|---|---|
| 1. Nama             | : | <b>AULIA RAHMAN</b>   |
| 2. NIM              | : | 11571104861   |
| 3. Universitas      | : | UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUSKA RIAU   |
| 4. Program Studi    | : | MANAJEMEN   |
| 5. Jenjang          | : | S1  |
| 6. Alamat           | : | PEKANBARU   |
| 7. Judul Penelitian | : | <b>PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KAMPAR</b> |
| 8. Lokasi           | : | DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KAMPAR  |

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset/prariset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di Bangkinang  
pada tanggal 18 Juli 2019

a.n. **KEPALA KANTOR KESBANGPOL KAB. KAMPAR**

Kasi. Kesatuan Bangsa



Rekomendasi ini disampaikan Kepada Yth:

1. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar Di Bangkinang.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru.
3. Yang Bersangkutan.



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 masa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR**  
**DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**  
Jln. Dr. A. Rahman Saleh No. 07 Call Center 0821 7104 4422  
**BANGKINANG**

Email : [disdukcapil@kamparkab.go.id](mailto:disdukcapil@kamparkab.go.id) Website : [www.disdukcapil.kampar.go.id](http://www.disdukcapil.kampar.go.id)

Kode Pos 284

**SURAT KETERANGAN MELAKUKAN RISET**

Nomor : 800/DKPS-SET/1919

Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : AULIA RAHMAN  
NIM : 11571104861  
Universitas : UIN SUSKA RIAU  
Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang : S1  
Alamat : Pekanbaru

Adalah benar telah melakukan Penelitian/ Riset dan pengambilan data untuk keperluan penulisan skripsi dengan judul " PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KAMPAR " .

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bangkinang, 27 Juli 2019

An. KEPALA DINAS  
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
KABUPATEN KAMPAR  
SEKRETARIS



**RETNO SUDIOWATI M.H. SE**

KAMPAR, Pekanbaru Tk I

NIP. 19651212 199303 2 004

UIN SUSKA RIAU





## AUTOBIOGRAFI PENULIS

Aulia Rahman lahir di Kampung Panjang pada hari senin 15 Juli 1996 di Kecamatan Kampar Utara, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Anak ke 2 dari dua orang bersaudara, anak kandung dari H. Ali Munas dan Murniati, S.Pd.

Mengenyam pendidikan TK di Taman Kanak-Kanak Tunas Harapan desa Kampung Panjang (2002-2003), bersekolah dasar di SDN 050 Kampung Panjang (2003-2009) pada pagi harinya dan pada siangnya bersekolah di MDA desa Kapur (2003-2009), melanjutkan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 01 Kampar (2009-2012), selanjutnya melanjutkan pendidikan di bangku sekolah menengah atas di SMA Negeri 01 Kampar (2012-2015), dan dengan izin Allah Subhanahu Wata'ala bisa melanjutkan pendidikan di tingkat Universitas yaitu Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA RIAU) dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) dengan izin dan berkat rahmat Allah Subhanahu Wata'ala. Selama menimba ilmu di UIN SUSKA RIAU penulis mendapatkan banyak pengetahuan dan membuka cakrawala berfikir menjadi lebih dewasa dalam menyikapi segala macam persoalan.

***\*\*Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupan hambanya ... (QS. Al-Baqarah :286)***