



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Oleh :

GUSTI SARIDEVI
NIM. 11870124173

KONSENTRASI SUMBERDAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PERANAP
KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Serta Melengkapi Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Serjana Strata (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH:

GUSTI SARIDEVI
11870124173

**KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2022/1444 H**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : GUSTI SARIDEVI
NIM : 11870124173
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL :PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING

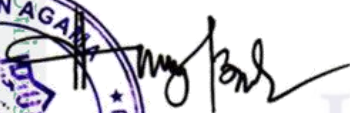

M.RACHMADI, SE, MM
 NIK. 130 717 111

MENGETAHUI,

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN




Dr. H. M. M. YARNI, SE, MM
 NIP. 19760826 199903 2 001


ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 197205132007012018

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



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Gusti Saridevi
 NIM : 11870124173
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : 20 Desember 2022

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Khairunsyah Purba,S.Sos,M.Si

Sekretaris
 Meri Sandora,SE,MM

Anggota
 Endrianto Ustha,ST,MM

Anggota
 Ainun Mardhiah,SE,MM

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gusti Saridevi
 NIM : 11870124173
 Tempat/Tgl.Lahir : Baturijal,13 Agustus 2000
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen
 Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

- 1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
- 2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah saya sebutkan sumbernya.
- 3. Oleh karena itu Skripsi saya ini. Saya nyatakan bebas dari plagiat.
- 4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturanperundang-undangan.

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

Pekanbaru, 12 Desember 2022
 Yang membuat pernyataan,



GUSTI SARIDEVI
 NIM.1187024173

1. Hak Cipta dilindungi undang-undang
2. Dilarang mengutip, menjiplak, atau menyebarkan atau sumber karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU

Oleh:

GUSTI SARIDEVI
NIM . 1187012173

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat peranap kabupaten indragiri hulu provinsi riau. Responden pada penelitian ini berjumlah 30 orang dengan teknik total sampling. Dengan analisis kuantitatif menggunakan metode linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan secara uji F bahwa Disiplin pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dengan nilai sig < 0,05. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa dari kedua variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. koefisien determinasi (R²) diperoleh sebesar 0,609. Hasil ini berarti menunjukkan besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 60.9%. Sedangkan sisanya 39,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PERANAP DISTRICT OFFICE, INDRAGIRI HULU REGENCY, RIAU PROVINCE

By:

GUSTI SARIDEVI
NIM . 11870124173

This research was conducted at the Peranap sub-district office, Indragiri Hulu Regency, Riau Province. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at the Peranap sub-district office, Indragiri Hulu Regency, Riau Province. Respondents in this study amounted to 30 people with total sampling technique. With quantitative analysis using multiple linear methods. Based on the results of this study, the F test shows that employee discipline and work environment together have a significant effect on the dependent variable (employee performance) with a sig value of <math><0.05</math>. Hypothesis testing using the t test shows that the two independent variables, namely work discipline and work environment, have an influence on the dependent variable, namely employee performance. the coefficient of determination (R²) is 0.609. This result means that it shows the magnitude of the influence of work discipline and work environment variables on employee performance of 60.9%. While the remaining 39.1% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Kepada kedua orang tua saya, ayahanda Suhanto dan Ibunda Beti hariani serta keempat saudara saya Jufri Naldi, Rosy Yonalisa,S,kom,Arsyad Dzulfahmi dan M.Aqsal Rasidy yang selalu memberikan dukungan moral dan spiritual kepada saya.
3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Mahyarni, SE.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Komaruddin S.Sos,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Dr. Julina , SE, M,Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua jurusan SI Manajemen dan Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris jurusan SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Bapak Rachmadi, SE,MM sebagai Pembimbing yang telah memberikan arahan serta motivasi serta nasehat yang sangat berharga dan meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis mulai dari penyusunan proposal hingga pembuatan skripsi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

10. Bapak Mahendra Romus, SP, M. Ec selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Kepada Pimpinan dan pegawai Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
12. Seluruh teman-teman lokal B SI Manajemen Angkatan 2018 dan seluruh teman-teman lokal E Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Angkatan 2018. Terimakasih kebersamaannya selama perkuliahan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
13. Seluruh teman-teman KKN Desa Bongkal Malang.
14. Terimakasih pada sobat ambyar: Darma Yeni, Melisa ramadani, Rosyidah Amini, Destyana, Sri Wulandari, Adinda Oktaviani.
15. Seluruh pihak yang membantu penulis dalam penulisan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih untuk segala dukungan, kebaikan dan bantuan semuanya kepada penulis.



Semoga dibalas kebaikannya oleh Allah SWT dan mendapat Syafa'at Rasulullah SAW. Setiap lelah, keringat dan air mata tidak akan sia-sia dihari kebangkitan dan menjadi bukti atas menuntut ilmu karena Allah SWT. Kepada kita memohon ampunan dan meminta do'a. Semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna untuk kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru , 19 Juli 2022

GUSTI SARIDEVI
NIM.11870124173

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

PESEUJUAN	
PENGESAHAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematis Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.4 Kinerja Pegawai	16
2.4.1 Sasaran kinerja Pegawai	19
2.4.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	19
2.4.3 Indikator – indikator Kinerja.....	21
2.4.4 Penilaian Kinerja	21
2.5 Disiplin Kerja.....	22
2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	22
2.5.2 Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja.....	24
2.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
2.5.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	26



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.6	Lingkungan Kerja	26
2.6.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	26
2.6.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	27
2.6.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	28
2.6.4	Indikator Lingkungan Kerja	30
2.7	Pandangan Islam	32
2.7.1	Kinerja pegawai Menurut Islam	32
2.7.2	Disiplin Kerja Menurut Islam.....	32
2.7.3	Lingkungan Kerja Menurut Padangan Islam.....	34
2.8.	Penelitian Terdahulu	35
2.9.	Kerangka Pemikiran	41
2.10.	Hipotesis Penelitian	42
2.11.	Konsep Operasional Variabel	44
BAB III METODOLOGI		46
3	Desain Penelitian	46
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	46
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	47
3.2.1	Jenis data	47
3.3.1.	Data primer.....	47
3.3	Data Sekunder.....	48
3.4	Populasi Dan Sampel	48
3.4.1	Populasi	48
3.4.2	Sampel	48
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.5.1	Kuesioner (Angket)	49
3.5.2	Observasi	49
3.6	Dokumentasi	50
3.7	Metode Analisis data	50
3.7.1	Metode Analisis Deskriptif	50
3.7.2	Metode Analisis Kuantitatif	50



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8	Uji Kuantitas data	51
3.9	Uji Validitas Data	51
3.10	Uji Reliabilitas	52
3.11	Uji asumsi klasik.....	52
3.12	Regresi Linier Berganda	54
3.13	Uji Hipotesis	55
3.13.1	Uji Persial (Uji T)	54
3.13.2	Uji Simultan (Uji F).....	54
3.13.3	Koefisien Determinasi (R2).....	56
BAB IV GAMBARAN INTANSI.....		57
4.1	Sejarah Kantor Camat Peranap	57
4.2	Visi dan Misi Kantor Camat Peranap	58
4.3	Tujuan dan Sasaran Kantor Camat Peranap	60
4.4	Struktur Organisasi Kantor Camat Peranap	61
4.5	Uraian Tugas.....	63
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Hasil Penelitian	77
5.1.1	Deskripsi Berdasarkan Umur.....	77
5.1.2	Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin	78
5.1.3	Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja	78
5.1.4	Deskripsi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	79
5.2	Rekapitulasi Jawaban Responden	80
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	80
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	81
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	83
5.3	Junal Rekapulasi Variabel X1 dan X2 terhadap Y	85
5.4	Analisis Statistik Deskriptif	86
5.5	Hasil Pengujian Kualitas Data	87
5.5.1	Hasil Uji Validitas Data	87
5.5.2	Hasil Uji Reliabilitas Data	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.

5.6	Hasil Uji Asumsi Klasik	89
5.6.1	Hasil Uji Normalitas Data	89
5.6.2	Hasil Uji Multikolinearitas	90
5.6.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	91
5.6.4	Hasil Uji Autokorelasi	93
5.7	Hasil Analisis Regresi Berganda	94
5.8	Hasil Uji Hipotesis.....	97
5.8.1	Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	97
5.8.2	Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	98
5.8.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	99
5.8	Pembahasan Dan Hasil	100
5.8.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	100
5.8.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .	102
5.8.3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	103

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1	Kesimpulan	105
6.2	Saran	106

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Rekapulasi Absen Pegawai Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau	4
Tabel 1.2 Daftar Rekapulasi absen datang dan pulang pegawai kantor camat peranap kabupaten indragiri hulu provinsi riau.....	6
Tabel 1.3 Daftar fasilitas Yang tersedia kantor camat peranap kabupaten indragiri hulu provinsi riau.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 2.2 Konsep Operasional	44
Tabel 5.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	77
Tabel 5.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 5.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	79
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	79
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	80
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1).....	82
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja(X2)	84
Tabel 5.8 Jurnal Rekapulasi Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y.....	85
Tabel 5.9 Hasil Analisis Statistik Dekriptif	86
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Data	88
Tabel 5.11 Hasil Uji Reliabilitas Data	89
Tabel 5.12 Hasil Normalitas <i>kolmogotov-smirnov</i>	90
Tabel 5.13 Hasil Uji Moltikolinearitas.....	91
Tabel 5.14 Hasil Uji Heteroskadestisitas	93
Tabel 5.15 Hasil Uji Autokorelasi	94
Tabel 5.16 Hasil Analisis Regresi Berganda	95

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Tabel 5.17 Hasil Hipotesis Uji Pesial (T)	97
Tabel 5.18 Hasil Hipotesis Uji Simultan (F).....	99
Tabel 5.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	100

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	52
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era global sekarang sumber daya manusia akan semakin penting perannya, mengingat bahwa tantangan kompetisi semakin meluas, tidak hanya merambah pada sektor-sektor swasta, melainkan juga pada organisasi-organisasi publik yang memiliki peranan penting dalam menyediakan pelayanan publik.

organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan, sumber daya manusia adalah faktor yang memegang peranan utama. Sejak dibentuknya suatu pemerintahan, pada hakekatnya adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah tidak dibentuk untuk melayani diri sendiri tetapi untuk melayani masyarakat.

Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat misalnya pembuatan KTP, akta, dan perizinan. Sebagai pelaksana pemerintahan di tingkat kecamatan, maka dibutuhkan pegawai kecamatan yang mempunyai dedikasi yang tinggi dalam bidang disiplin kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan sehingga diharapkan dengan dedikasi tersebut, pegawai dapat bekerja secara maksimal di tempat kerjanya.

Kinerja pegawai Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu menunjukkan tingkat kerja yang beragam, dari tingkat kinerja yang rendah sampai pada tingkat kerja yang tinggi. Tingkat kinerja pegawai tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menunjukkan adanya fasilitas 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.

kurang sampai dengan fasilitas yang memadai, selain itu disiplin kerja yang menunjukkan adanya pegawai yang kurang disiplin sampai dengan pegawai yang sangat disiplin, sedangkan motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai sebagai pendorong untuk mencapai prestasi.

Berdasarkan observasi peneliti fenomena kinerja pegawai kantor camat peranak terdapat sejumlah informasi yang didapatkan dan dijadikan sumber masih ada beberapa pegawai yang rendah kesetiaan antar pegawai dalam mentaati dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai yang membantu untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. kinerja disini tentu tidak bertentangan dengan budaya perusahaan yang ada serta tidak melanggar hukum dan norma.

Menurut **Afandi (2018:84)** Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Fahmi (2014:226) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat mengutamakan keuntungan dan tidak menutamakan keuntungan yang dihasilkan selama satu periode waktu. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam



mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi.

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keseharusan bagi setiap Pegawai untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari Instansi dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas Pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikuti sertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Menurut **Afandi (2018:11)** Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Latihan tersebut dilaksanakan bersama - sama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Disiplin Pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan Instansi, hal tersebut terlihat terlihat pada Pegawai yang masih ada Pegawai yang tidak masuk tanpa kabar berita dan masuk kerja serta pulang tidak ontime terlihat dari rekapan absen yang diberikan kepada peneliti. Berikut rekap Absen Pada Kantor Camat Peranap 6 Tahun Terakhir 2016-2021

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absen Pegawai Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu 2016-2021.

Tahun	Hari kerja	Jam kerja/ WIB	Jumlah Pegawai	Tidak hadir	Izin	Sakit	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai (Orang)
2016	225	8.00 - 16.00	34	4	12	5	21
2017	225	8.00 - 16.00	34	5	11	6	22
2018	225	8.00 - 16.00	33	7	15	5	27
2019	225	8.00 - 16.00	33	8	16	7	31
2020	225	8.00 - 16.00	30	9	18	8	35
2021	225	8.00 - 16.00	30	11	21	7	39

Sumber data : Kantor Camat peranap kabupaten indragiri hulu 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2016-2021 terjadinya peningkatan ketidakhadiran Pegawai pada Kantor Camat Peranap. Pada tahun 2016 tingkat ketidakhadiran sebanyak 21 orang dan pada tahun 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Library of Sultan Saif Kasim Riau



sebanyak 39 orang. Dari data ini bisa kita lihat bahwa terjadinya peningkatan absensi sehingga bisa membuat kinerja pegawai turun dan Pegawai meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir kemudian tidak puasnya pegawai tergambar dari tingkat absen yang semakin tinggi setiap tahunnya yang tercermin dari tingkat alfa , tingkat izin dan tingkat cuti yang setiap tahunnya semakin meningkat, ini menunjukkan bahwa dengan terjadinya banyak pelanggaran absensi tersebut, maka kondisi dari kinerja pegawai tentunya sudah tidak baik lagi karena pegawai yang absen pada hari kerja dan meninggalkan kerjanya akan menghambat pencapaian kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan,peneliti mencoba mewawancarai Bapak Adi Indra, S.Sos selaku Kasi di bidang bagian umum Pada tanggal 07 Februari 2022 , masih ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat, dan masih ada beberapa pegawai yang sering keluar/ tidak ada ditempat pada waktu jam kerja dan baru kembali lagi pada saat absensi sore yang dari pada hari tersebut masih kurangnya produktifitas kerja pegawai yang berdampak pula pada hasil kerja pegawai. Masih ada beberapa pegawai yang kurang memiliki dan memahami tentang rasa tanggung jawab dari pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga membuat kurangnya disiplin kerja pegawai, serta masih ada beberapa pegawai dalam bekerja kurang memiliki rasa kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga pimpinan belum mampu memberikan pekerjaan kepada seluruh pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Berikut absensi sering datang terlambat dan Pulang Cepat pihak kantor Camat Peranap kabupaten Indragiri Hulu yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absen Keterlambatan dan pulang cepat Pegawai Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu 2016-2021.

Tahun	Hari kerja	Jam kerja / WIB	Jumlah Pegawai Tahunan	Ketelambatan datang	Pulang cepat	Jumlah Pegawai keterlambatan dan pulang cepat (orang)
2016	225	8.00 - 16.00	34	7	9	16
2017	225	8.00 - 16.00	34	8	10	18
2018	225	8.00 - 16.00	33	9	11	20
2019	225	8.00 - 16.00	33	11	14	25
2020	225	8.00 - 16.00	30	12	16	28
2021	225	8.00 - 16.00	30	16	15	31

Sumber data : Kantor Camat peranap kabupaten indragiri hulu 2021

Dari data absen pergi dan pulang pada kantor Camat Peranap mengalami peningkatan setiap tahunnya dapat dilihat pada tahun 2016 ada 16 orang dan tahun 2021 ada 31 orang sehingga kinerja pegawai pada kantor Camat Peranap kurang efektif. Kedisiplinan pegawai juga rendah terhadap peraturan-peraturan yang telah di buat oleh kantor Camat itu sendiri sehingga banyaknya masyarakat yang kurang puas dalam mendapatkan pelayanan. Kedisiplinan juga dapat di ukur dengan ketepatan waktu, rasa tanggung jawab yang dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap penerimaan pelayanan. Disiplin kerja yang tinggi dari pegawai dalam suatu perusahaan menunjukan integritas dan tanggung jawab pegawai terhadap 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika pegawai memiliki disiplin kerja maka pegawai akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut **Afandi (2018:66)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan. **Kasmir (2016: 192)** Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar dilokasi tempat kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja Pegawai. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat Pegawai merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat Pegawai kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Fenomena masalah lingkungan kerja yang ada pada kantor camat pernap kabupaten indragiri hulu provinsi riau ini hasil wawancara dan oservasi penulis



dengan Bapak Adi Indra, S.Sos selaku Kasi di bidang bagian umum Pada tanggal 07 Februari 2022, bahwa masih rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Dimana tata ruang pegawai kurang baik sehingga membuat pegawai kurang nyaman melaksanakan tugasnya. dan fenomena yang lain berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu fasilitas kantor masih kurang memadai sehingga menunda pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel di bawah tentang fasilitas kantor pada kantor camat peranap kabupaten indragiri hulu provinsi riau.

Tabel 1.3 Fasilitas Kantor Yang Tersedia Di Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu 2016-2021.

No	Nama Fasilitas	Jumlah
1.	Komputer	13
2.	Printer	4
3.	Air Conditioner (AC)	2
4.	Lampu	9
5.	Meja	25
6.	Kursi Besar	20
7.	Kursi Kecil	15
8.	Lemari	13
9.	Laptop Kantor	2

Sumber data : Kantor Camat peranap kabupaten indragiri hulu 2021

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa fasilitas kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau Pada Tahun 2016-2021 dapat dikatakan masih kurang memadai. Dimana adanya ketidaksesuaian antara jumlah pegawai yang ada dengan jumlah fasilitas kantor yang tersedia. Sehingga masih kurangnya fasilitas yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



tugasnya. Dan juga kurangnya barang-barang perlengkapan kantor seperti Air Conditioner (AC) dan lampu yang tidak sesuai sehingga membuat suasana kerja di dalam ruangan kurang kondusif serta lemari tempat arsip yang kurang memadai sehingga terdapat beberapa surat arsip yang tidak lengkap sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka penulis berniat melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pernyataan tentang fenomena dan konsep yang memerlukan pemecahan dan solusi melalui penelitian dan pemikiran mendalam menggunakan ilmu pengetahuan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin kerja Memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu provinsi riau?
2. Apakah Lingkungan kerja Memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu ?
3. Manakah Diantara Kedua Variabel Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Yang Memiliki Pengaruh Paling Kuat Atau Dominan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan mengungkapkan hasil yang ingin dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menemukan bukti secara empiris mengenai:

1. Untuk mengetahui Apakah Disiplin kerja Memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Untuk mengetahui Apakah Disiplin kerja Memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Untuk mengetahui Manakah Diantara Kedua Variabel Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Yang Memiliki Pengaruh Paling Kuat Atau Dominan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu ?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan penjelasan kegunaan hasil penelitian bagi pihak-pihak yang terkait dan kepentingan ilmu pengetahuan.

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

Sebagai informasi dan pertimbangan bagi Kantor Camat peranap kabupaten indragiri hulu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat peranap kabupaten indragiri hulu.

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

2. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

1.5 Sistematis Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran supaya untuk memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan mamfaat penelitian,serta sistematika penulis.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu :Kinerja Pegawai, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Hipotesis dan variable penelitian.

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN INTANSI

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan itu



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

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2016:10)** MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Sedangkan menurut **Siagian (2011: 38)** Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia

2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2016:21-23)** fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Menurut **Hasibuan (2016:14-15)** Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit.

Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

2.4 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai yang membantu untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. kinerja disini tentu tidak bertentangan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

dengan budaya perusahaan yang ada serta tidak melanggar hukum dan norma.

Berikut definisi kinerja menurut para ahli:

Menurut **Pandi (2018:83)** Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut **Afandi (2018:84)** Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Menurut **Fahmi (2014:226)** Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat mengutamakan keuntungan dan tidak menutamakan keuntungan yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut **Kasmir (2016: 181)**, Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kinerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu

Menurut **Mangkunegara (2013: 67)** kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan kinerja menurut **Wibowo (2011:48)**, adalah menyesuaikan harapan kerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya

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

pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat bawahannya.

Menurut **Wibowo (2011:50)**, ada beberapa tingkatan atau tujuan

antara lain:

- a. *Tingkat perbandingan* merupakan tingkat dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b. *Tingkat manajemen senior* merupakan tingkat dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan.
- c. *Business-unit, functional atau departement level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e. *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.4.1 Sasaran kinerja Pegawai

Menurut **Wibowo (2011:63)**, sasaran kerja merupakan pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang diinginkan dicapai tersebut terselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran kinerja merupakan harapan.

Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya **Wibowo (2011:63)** :

1. Penampilan, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
2. Tindakan atau kinerja, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh penampil.
3. Elemen waktu, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
4. Metode evaluasi, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
5. Tempat, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

Dari uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa maksud kinerja suatu sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memandangkan sasaran yang ingin dicapai setelah pekerjaan tersebut selesai dikerjakan.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Menurut **Afandi (2018: 86)** :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

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

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



- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan prilaku.
 4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai.
 5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
 6. Budaya kerja yaitu prilaku kerja pegawai yang kreatif dan inivatif.
 7. Kepemimpinan yaitu prilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
 8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematumhinya agar tujuan tercapai.

Sedangkan menurut **Kasmir (2016:65-71)** Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan dan Keahlian.
2. Pengetahuan.
3. Rencana kerja.
4. Kepribadian.
5. Motivasi kerja.
6. Kepemimpinan.
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan kerja.
10. Lingkungan kerja.
11. Loyalitas.
12. Komitmen
13. Disiplin kerja.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.4.3 Indikator – indikator Kinerja

Menurut **Pandi (2017:89)** dimensi dan indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Dimensi berahasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas basil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator
 - a. Kepemimpinan
 - b. Kejujuran
 - c. Kreativitas

2.4.4 Penilaian Kinerja

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, organisasi membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu seharusnya menggambarkan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para pegawai secara rutin dan teratur Menurut **pandi (2017:87)**.

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018:11)** Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut **Hasibuan (2012:193)** menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Menurutnya, ketaatan merupakan perilaku seseorang yang bersedia dan mempunyai kesadaran untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib serta norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Sementara itu kesediaan menunjukkan perilaku dan perbuatan seseorang dengan tanpa paksaan mengindahkan dan mengikuti peraturan dan norma yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan kesadaran menunjukkan adanya sikap pengendalian diri yang ditandai dengan adanya mental dan moral kerja yang baik.

Menurut **Singodimedjo (2016:74)** menyatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan mentaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya.

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

menurut **Siagian (2013:305)** disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, 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 lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sedangkan Menurut **Hasibuan (2012:193)** kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan tingkat disiplin kerja yang baik akan terlihat pada keadaan sebagai berikut:

1. Tingginya semangat dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Tingginya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Tingginya tingkat kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
4. Tingginya tingkat solidaritas di kalangan pegawai.
5. Meningkatnya rasa memiliki di kalangan pegawai.
6. Meningkatnya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan.
7. Meningkatnya produktivitas kerja pegawai. (**Nurmansyah 2011: 261**)

Demikian pula bila terjadi lemahnya tingkat disiplin kerja pegawai akan terlihat dengan keadaan sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Menurunnya semangat dan kegairahan kerja pegawai.
2. Tingginya tingkat absensi pegawai.
3. Seringnya keterlambatan pegawai datang masuk kerja.
4. Pulang cepat sebelum waktu yang telah ditentukan.
5. Sering merasa saling curiga dan saling melempar tanggung jawab.
6. Sering terjadi konflik antar pegawai dan pimpinan.
7. Sering penyelesaian pekerjaan terlambat dari jadwal yang telah ditentukan.
8. Pengawasan pekerjaan tidak berjalan dengan baik. (Nurmansyah 2011: 262)

Selanjutnya bila pegawai melakukan pekerjaan tanpa disiplin akan berpengaruh negatif pada perusahaan, seperti :

1. Tidak tercapainya target pekerjaan yang sudah ditetapkan
2. Terjadinya pemborosan dalam pemakaian material.
3. Terjadinya kerusakan peralatan kerja milik perusahaan.
4. Tingginya tingkat kecelakaan kerja.
5. Kurangnya rasa hormat antara pegawai dengan pimpinan.
6. Tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
7. Menurunnya kualitas pekerjaan.
8. Menurunnya produktivitas kerja.
9. Menurunnya moral kerja. (Nurmansyah 2011: 262)

2.5.2 Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja Menurut Afandi (2018), yaitu disiplin preventif, disiplin korektif :

1. *Disiplin Preventif* adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauman sendiri.

Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka jika pegawai melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi diberlakukan. Jadi peraturan organisasi atau perusahaan sifatnya memaksa dan wajib ditaati oleh semua pegawai atau pegawai.

2. *Disiplin korektif* merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Kesimpulannya bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran di kemudian hari.

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

2.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018:20)** Ada faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau pegawai suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan

- a. Faktor kompensasi
- b. Faktor penghargaan
- c. Faktor kemampuan
- d. Faktor keadilan
- e. Faktor pengawasan
- f. Faktor lingkungan
- g. Faktor sanksi hukum
- h. Faktor loyalitas
- i. Faktor budaya organisasi

2.5.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja menurut **Afandi (2018:21)** adalah:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan
5. Target pekerjaan
6. Membuat laporan kerja harian



2.6 Lingkungan Kerja

2.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Afandi (2018:66)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Menurut **Sedarmayanti (2011:02)** mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerjanya sebagai individu atau kelompok.

Menurut **Siagian (2014:56)** lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut **Kasmir (2016: 192)** Lingkungan kerja meruapakan suasana atau kondisi di sekitar dilokasi tempat kerja.

Menurut **Mulyadi (2015:98)** lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.Lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat kerja, fasilitas,dan alat bantu pekerjaan,kebersihan, penerangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

2.6.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Suwardi dan Daryanto (2018:213)** jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan pegawai adalah pusat kerja, meja, kursi, dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun fisiknya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman.

Menurut **Faida (2019:108)**, ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hubungan sosial

Hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat pegawai merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan organisasi bisa dicapai.

2. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

3. Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

4. Siklus udara

Udara normal mengndung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi pegawai. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

7. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

8. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

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

2.6.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja menurut **Sedarmayanti (2012:65)** adalah sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan pegawai itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan serta termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada disekitar tempat tersebut.

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja ini yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik ataupun konflik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seorang pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Sebab dengan adanya hubungan yang harmonis tersebut membentuk sikap kekeluargaan dan menjalin silaturahmi yang baik antar sesama rekan kerja.

3. Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan yang baik dan harmonis antara para pekerja dengan pimpinan di tempat kerja yang menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja.

4. Tersedianya Fasilitas Kerja

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

Yang dimaksud dalam hal ini yaitu peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja para pegawai. Sebab dengan tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kerja pegawai saat melaksanakan pekerjaannya.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Kinerja pegawai Menurut Islam

Kinerja dalam islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah – kaidah agama atau prinsip – prinsip ekonomi islam. Kinerja dari setiap kegiatan tidak hanya didasarkan pada material tapi tak kalah penting adalah bahwa itu adalah cara untuk lebih mendekatkan diri kepada sang pencipta. Kinerja material hanya untuk memenuhi kebutuhan tubuh yang memfasilitasi ibadah kepada Allah sebagai mana

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

firman Allah SWT dalam QS At-Taubah,(9 : 105).

Artinya : Dan Katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 © Sunan Yusuf Kasim Riau

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

Maksud dari ayat diatas adalah manusia diwajibkan berikhtiar dengan bekerja keras agar dapat mengubah nasibnya menjadi lebih baik. Semua manusia dapat belajar sehingga memperoleh ilmu pengetahuan yang bermacam – macam.

2.7.2 Disiplin Kerja Menurut Islam

Islam sangat mengajarkan umatnya untuk berkerja, dan berkerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapatkan kebahagiaan hidup berupa rezeki didunia, disamping tidak merupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih bagi sebagai bekal untuk

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

menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi. Disiplin adalah sikap mentaatiperaturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur’an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana dalam firman allah dalam surah An-Nisa ayat (59) :

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”

Hal ini juga dijelaskan dalam surat Al-Ashr ayat (3) *menyebutkan* :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنَ خَسِيرٌ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : “Demi masa (1).Sungguh, manusia berada dalam kerugian(2).kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan naseha menasehati supaya menetapi kesabaran(3)”.

Dari kedua ayat diatas dapat dilihat bahwa islam mengajarkan kepada umatnya untuk mentaati kebenaran agar menghasilkan sesuai yang baik. Maka kita sebainya mentaati peraturan yang ada agar sifat disiplin tertanam pada diri kita sebagai umat islam dan menghasilkan sesuatu yang baik. Setiap umat manusia semestinya berusaha membiasakan diri untuk melakukan kewajibannya sebaik-baiknya dan juga berusaha untuk berdisiplin memanfaatkan waktu dan memanfaatkan kesempatan yang ada.

2.7.3 Lingkungan Kerja Menurut Padangan Islam

Lingkungan kerja menurut pandangan islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Dan lingkungan kerja secara islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya, sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari’at islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Hal itu sesuai dengan firman Allah dalam surah Ar-Rum ayat 41-42 :

ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ
يَرْجِعُونَ (41) قُلْ سِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الَّذِينَ مِنْ قَبْلُ كَانَ أَكْثَرُهُمْ
{ (مُشْرِكِينَ) (42) }

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Artinya : “Telah tampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan perbuatan manusia, supaya Allah merasakan kepada mereka sebagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar). Katakanlah : Adakanlah perjalanan di muka bumi dan perhatikanlah bagaimana kesudahan orang-orang yang dulu. Kebanyakan dari mereka itu adalah orang-orang yang mempersekutukan (Allah)”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah telah mentakdirkan antara satu makhluk dengan makhluk lainnya di alam ini saling berkaitan dan membutuhkan. Dan semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam atau lingkungan sekitar. Manusia diperbolehkan untuk memanfaatkan sumber daya alam disekitar untuk kehidupannya dan kemaslahatan umum, tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (dzalim) dan kerusakan (fasad).

2.8. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu sejenis yang dilakukan sebelumnya sangat berperan penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis dapat ini membantu dalam penulisan yang akan dihadapi.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Publikasi	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	Ni Made Diah Yudiningsih (2016), Fridayana Yudiaatmaja (2016), Ni Nyoman Sulianthini	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesh a	Variabel independen: <i>Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)</i> Variabel dependen:	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa lingkungan kerja dan disiplin

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

<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>(2016).</p>		<p>Manajemen Vol. 4 Tahun 2016</p>	<p><i>Kinerja pegawai (Y1)</i></p>	<p>kerja berperan dalam upaya untuk Mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng yang artinya kalau instansi ingin meningkatkan kinerja pegawai maka instansi harus lebih memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai.</p> <p>Perbedaan penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> Variabel penelitian Objek penelitian Populasi dan sample penelitian
	<p>Kepi Kusumayanti (2020), Sri Langgeng Ratnasari (2020), Lukmaul Hakim (2020).</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintahan Kota Batam.</p>	<p>Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam Vol.7 No. 2 Tahun 2020</p>	<p>Variabel independen: <i>Motivasi Kerja (X1)</i> <i>Disiplin Kerja (X2)</i> <i>Lingkungan Kerja (X3)</i> <i>Gaya Kepemimpinan (X4)</i></p> <p>Variabel dependen: <i>Kinerja Pegawai (Y1)</i></p>	<p>Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan daerah Pemerintah Kota Batam. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.</p> <p>Perbedaan penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> Variabel penelitian Objek penelitian Populasi dan sample penelitian
<p>3</p>	<p>Apfia Perawati (2017)</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Jurnal AGORA vol.5 No.1 Tahun 2017 Universitas Kristen</p>	<p>Variabel independen: <i>Lingkungan Kerja (X1)</i> <i>Disiplin Kerja (X2)</i></p> <p>Variabel dependen:</p>	<p>Hasil dari Penelitian ini bawah Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Cahaya Indo Persada, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Cahaya Indo Persada,</p>

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

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>			Petra	<i>Kinerja Pegawai (Y1)</i>	<p>lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Cahaya Indo Persada secara serentak.</p> <p>Perbedaan penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel penelitian 2. Objek penelitian 3. Populasi dan sample penelitian
<p>4</p>	<p>Ading Sunarto (2020), Derita Qurbani (2020), Shelby Virby (2020)</p>	<p>Pengaruh Kompetensi, Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok</p>	<p>Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama Vol.4 No.1 Tahun 2020 Universitas Pemula ng</p>	<p>Variabel independen: <i>Kompetensi (X1)</i> <i>Displin Kerja (X2)</i> <i>Lingkungan Kerja (X3)</i></p> <p>Variabel dependen: <i>Kinerja Pegawai (Y1)</i></p>	<p>Kompetensi, disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok”. (kompetensi) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Perbedaan penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel penelitian 2. Objek penelitian 3. Populasi dan sample penelitian
<p>5</p>	<p>Handry Sudiarta Athar (2020)</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan</p>	<p>Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Vol.5 No. 1 Tahun 2020 Univers</p>	<p>Variabel indepent: <i>Kepemimpinan (X1)</i> <i>Kedisiplinan (X2)</i> <i>Lingkungan Kerja (X3)</i></p> <p>Variabel dependen: <i>Kinerja</i></p>	<p>kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selong. kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

	Selong Kabupaten Lombok Timur	itas Mataram	<i>Pegawai (Y1)</i>	pegawai Kantor Kecamatan Selong. Perbedaan penelitian: 1. Variabel penelitian 2. Objek penelitian 3. Populasi dan sample penelitian	
6	Hasibuan rahman (2021), Sofyan Sauri Hasibuan (2021)	Pengaruh Kepemimpinan ,Lingkungan Kerja,Displin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT duta Logistik Asia Batam.	Jurnal Bening Vol.8 No 1 tahun 2021 Universitas Riau Kepulauan	Variabel indepent: <i>Kepemimpinan (X1)</i> <i>Lingkungan Kerja (X2)</i> <i>Displin Kerja (X3)</i> <i>Kompensasi (X4)</i> Variabel dependen: <i>Kinerja Pegawai (Y1)</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.Variabel kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.Sedangkan Fhitung menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Perbedaan penelitian: 1. Variabel penelitian 2. Objek penelitian 3. Populasi dan sample penelitian
7	Pratiwi dwi Adistya (2021), Lisa Sulistyawati (2021).	Pengaruh Budaya Organisasi ,Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja	Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi,sosi	Variabel indepent: <i>Budaya Organisasi (X1)</i> <i>Lingkungan</i>	Hasil yang didapat dari penelitian ini bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

	Terhadap Kinerja Karja Kantor PT MIDI UTAMA INDONESIA TBK.Cabang Pesuran	al dan politik Vol.1 No.1 maret 2021 UPN Veteran Jawa Timur	<i>Kerja (X2)</i> <i>Displin Kerja (X3)</i> Variabel dependen: <i>Kinerja Pegawai (Y1)</i>	terhadap kinerja pegawai PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Cabang Pasuruan. Kemudian secara parsial hanya variabel disiplin kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian: 1. Variabel penelitian 2. Objek penelitian 3. Populasi dan sample penelitian
8	Ariyati Yunnik (2021), ferry muliadi manalu (2021),liza mulia putri (2021).	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dibidang Rawat Jalan RS GRAHA HERMINE KOTA BATAM	Jurnal Bening , Vol.8 No.1 tahun 2021 Universitas Riau Kepulauan	Variabel indepent: <i>Lingkungan Kerja (X1)</i> <i>Stres kerja(X2)</i> <i>Beban kerja (X3)</i> <i>Displin Kerja (X4)</i> Variabel dependen: <i>Kinerja Pegawai (Y1)</i> Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X4) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan variabel Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Perbedaan penelitian: 1. Variabel penelitian 2. Objek penelitian 3. Populasi dan sample penelitian
9	Iham Mukhamad (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik	Jurnal Manajemen Vol.7 n0.2	Variabel indepent: <i>Displin Kerja (X1)</i> <i>Lingkungan</i> hasil penelitian, dapat diambil jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero)Rayon Porong.

10	Harumanu Feel Nico 2018	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sekarputih	Universitas Negeri Surabaya	<i>Kerja fisik (X2)</i> Variabel dependen: <i>Kinerja Pegawai (Y1)</i>	Kemudian ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Porong. Perbedaan penelitian: 1. Variabel penelitian 2. Objek penelitian 3. Populasi dan sample penelitian
11	Mulyono hardi, idyan tirma, dkk 2021	Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas ketenagakerjaan kota lubuklinggau	Jurnal ipteks Vol.3 No.2 tahun 2018	Variabel indepent: <i>Displin Kerja (X1)</i> <i>Budaya Organisasi (X2)</i> <i>Lingkungan Kerja (X3)</i> Variabel dependen: <i>Kinerja Pegawai (Y1)</i>	Variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso Perbedaan penelitian: 1. Variabel penelitian 2. Objek penelitian 3. Populasi dan sample penelitian
11	Mulyono hardi, idyan tirma, dkk 2021	Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas ketenagakerjaan kota lubuklinggau	Jurnal ekonomi, keuangan, investasi dan syariah Vol.3 No.2 tahun 2021	Variabel indepent: <i>Displin Kerja (X1)</i> <i>Lingkungan Kerja (X2)</i> Variabel dependen: <i>Kinerja Pegawai (Y1)</i>	Hasil dari penelitian ini adalah variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas ketenagakerjaan kota lubuklinggau. Sedangkan variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas ketenagakerjaan kota lubuklinggau. Dan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas ketenagakerjaan kota lubuklinggau. Perbedaan penelitian: 1. Objek penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak Cipta UIN Suska Riau

					2. Populasi dan sample penelitian
12	Mauli monica,wijayanto petrus 2020	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kabupaten semarang	Jurnal penelitian dan pengembangan Vol.5 No.2 tahun 2020	Variabel indepent: <i>Displin Kerja (X1)</i> <i>Lingkungan Kerja (X2)</i> Variabel dependen: <i>Kinerja Pegawai (Y1)</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kabupaten semarang. Perbedaan penelitian: 1. Objek penelitian 2. Populasi dan sample penelitian

2.9. Kerangka Pemikiran

Ditinjau dari jenis pengaruh variabel Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel – variabel penelitian yang akan diteliti Menurut **Yusuf, (2014:109)** adalah sebagai berikut:

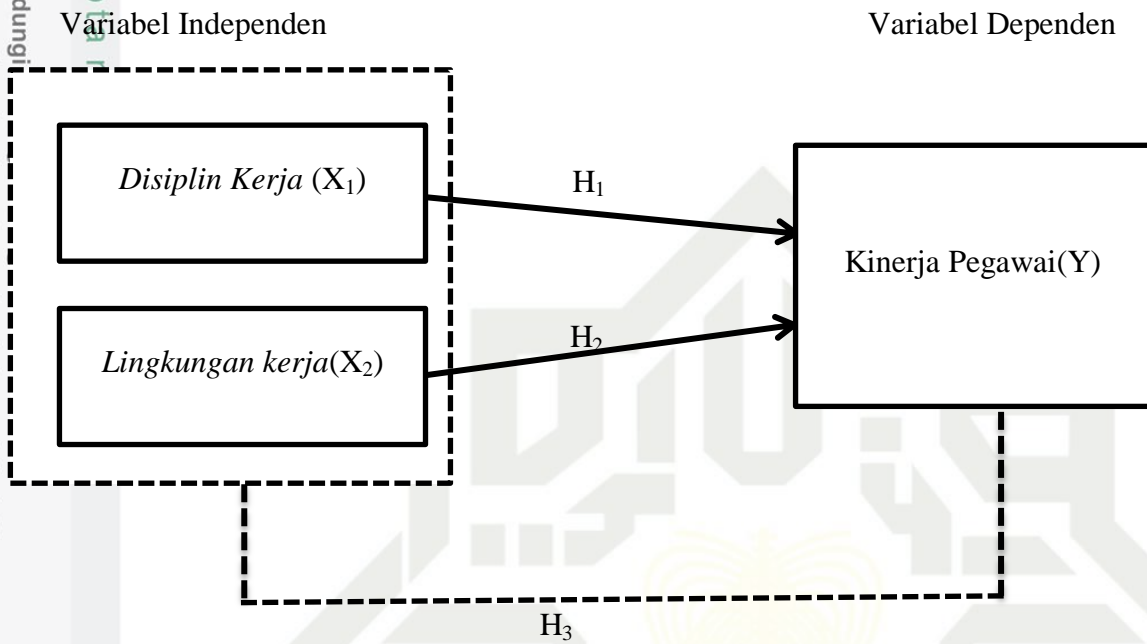
Variabel Bebas (independen) adalah variabel yang dapat digunakan untuk mempengaruhi maupun menerangkan variabel lain sehingga dapat menyebabkan perubahan pada variabel terikat atau variabel yang dapat memberikan pengaruh terhadap variabel lain,Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah:

Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)



Variabel terikat (Dependen) adalah varibel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain namun variabel tersebut tidak dapat mempengaruhi varibel lain atau sebagai variabel yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang disebabkan variabel independen Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah:

Kinerja Pegawai (Y)

Maka dalam penelitaian ini dapat di gambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Keterangan:

-  = Uji Secara Parsial
-  = Uji Secara Silmultan

2.10. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian (Sugiyono,2014:314). Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.



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

H0 : Diduga Variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel kinerja pegawai di Kantor Camat pernap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

H1 : Diduga Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel kinerja pegawai di Kantor Camat pernap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

H0 : Diduga Variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel kinerja pegawai Kantor pernap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

H2 : Diduga Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel kinerja pegawai di Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

H3 : Diduga Variabel disiplin kerja dan Variabel lingkungan kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Variabel kinerja pegawai pegawai di Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.11. Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel Adalah Sebagai Berikut:

No	Variabel	Defenisi Penelitian	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Pandi (2018:83)	Dimensi berahasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu: 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas basil kerja 3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu : 1. Disiplin kerja 2. Inisiatif 3. Ketelitian Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator: 1. Kepemimpinan 2. Kejujuran 3. Kreativitas Pandi (2017:89)	Likett
2	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja 4. Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan 6. Target pekerjaan Membuat laporan kerja	Liket

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		<p>berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.</p> <p>Afandi (2018:11)</p>	<p>harian</p> <p>Afandi (2018:21)</p>	
3	<p>Lingkungan Kerja (X2)</p>	<p>Lingkungan Kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerjanya sebagai individu atau kelompok.</p> <p>Sedarmayanti (2011:02)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan Dengan Rekan Kerja 3. Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan 4. Tersedianya Fasilitas Kerja <p>Sedarmayanti (2011:65)</p>	<p>Liket</p>



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

BAB III

METODOLOGI

3 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika, pendekatan kuantitatif ini dilakukan pada penelitian inferensial (menguji hipotesis). (Susanti 2016:1-2).

Kemudian penelitian deskriptif dapat pula diartikan sebagai penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan atau gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Hikmawati 2018:88)

Dengan menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif maka metode statistik yang digunakan yaitu perhitungan angka dengan uji hipotesis pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan tabel Anova sebagai tolak ukur diterima atau tidaknya hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini.

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulisan melakukan penelitian dengan mengambil lokasi Kantor Camat Peranap, kecamatan Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan pada bulan bulan juli 2022 - sampai dengan selesai



3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis data

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kuantitatif . Metode ini menggunakan data numerik dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data set dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi.

Data yang diperlukan dipenelitian ini dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok data yaitu data primer dan data skunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini Menurut **Sugiyono (2018:213)**

3.3.1. Data primer

Data primer adalah data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh yang positif tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat pernanap Kabupaten Indragiri Hulu.

3.3 Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data yang diperoleh dari pihak yang ada hubungannya dengan penelitian ini, yaitu melalui informasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti dan juga studi pustaka untuk membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian ini.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2018:80) Menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau Berjumlah 30 Orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah perwakilan populasi yang diteliti dan harus dapat representatif atau mewakili sebuah populasi tersebut. Karena populasi yang ≤ 100 , maka teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Sama halnya dengan **Sugiyono (2018:139)** yang mengatakan total sampling dapat dilakukan jika peneliti ingin mengeneralisasi dengan syarat populasi yang kecil atau relatif sedikit dengan kesalahan yang minim. Sinonimnya adalah sensus, ketika seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Adapun sampel yang di tetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Sebanyak 30 orang pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini metode yang digunakan penulis antara lain :

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

3.5.1 Kuesioner (Angket)

Menurut **Sugiyono (2016:142)** Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

Menurut **Noor (2011:111)**, kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada para pegawai pada Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kuesioner yang diberikan dalam bentuk skala likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

3.5.2 Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan seharian manusia dengan menggunakan mata sebagai alat bantu utamanya selain pancaindra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, kulit. Observasi penelitian ini mengamati secara

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



langsung fenomena yang terjadi pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

3.6 Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik untuk memperoleh data melalui buku-buku dan sejenisnya yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Akan tetapi dokumentasi bisa juga didapatkan dengan cara mengambil foto-foto dan sebagainya.

3.7 Metode Analisis data

3.7.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2016:147)** bahwa metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3.7.2 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, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 25 for windows.

3.8 Uji Kuantitas data

Uji kualitas instrumen data bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (**Sugiono, 2016 :121**).

3.8.1 Uji Validitas Data

Menurut **Sugiyono (2017:177)** mengemukakan bahwa: “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu.

Uji validitas dapat digunakan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin di ukur, yaitu dengan menggunakan *Pearson Correlation Sig (2-tailed)* dengan *r Table 0,3*. Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $\geq 0,3$ maka butir pernyataan itu dinyatakan valid
2. Jika $\leq 0,3$ maka butir pernyataan itu dinyatakan tidak valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011:111), Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan di dalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai CronbachAlpha > 0.60 .

3.9 Uji asumsi klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

3.9.1. Uji normalis

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil menurut Ghozali (2016;154). Uji normalitas non-parametik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis : H_0 : Jika nilai signifikansi $> 0,05$ data residual berdistribusi normal. H_A : Jika nilai signifikansi $< 0,05$ data residual berdistribusi tidak normal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.9.2. Uji multikolinieritas

Bahwa Uji Multikolinieritas bertujuan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi dimana variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui tolerance value dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika tolerance value $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas (Ghozali, 2018).

3.9.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139) Uji heteroskedastisitas dilakukan pada model regresi untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian pada model regresi dan dari pengamatan lainnya. Model regresi yang baik berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat beberapa pola pada scatter plot dimana sumbu Y adalah prediksi dan sumbu X adalah residual (prediksi Y – sebenarnya Y) yang dibakukan. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.9.4. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu atau ruang. Menurut **(Suliyanto: 2011)** untuk mengetahui adanya autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson mendekati angka 2 berarti tidak ada autokorelasi.

3.10 Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi software pengolahan data SPSS. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Kerja Pegawai (variabel dependen)

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

X₁ = Disiplin Kerja (variabel independen)

X₂ = Lingkungan Kerja (variabel independen)

e = Tingkat Kesalahan (error)

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



3.11 Uji Hipotesis

Setelah mendapatkan model penelitian yang baik, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian ini. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan pengujian variabel secara parsial (Uji t) dan secara simultan (Uji F).

3.13.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut **Suliyanto (2011:55)** nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergangungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergangungnya atau tidak. Apabila $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima dan jika $T_{tabel} < \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.13.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut **Suliyanto (2011:55)** nilai f hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergangung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau non fit. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

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

3.13.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya (Suliyanto, 2011:16).



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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SUBYEK PENELITIAN

4.1. Sejarah Kantor Camat Peranap

Kecamatan Peranap merupakan bagian dari Kabupaten Indragiri Hulu yang juga merupakan bagian dari kerajaan Indragiri, ini ditandai dengan semasa kerajaan Indragiri ada investasi dari kerajaan Minangkabau yang berusaha menguasai daerah Peranap dan Kuantan yang dipimpin oleh Datuk Dulubalang dari kerajaan Minangkabau. Akan tetapi pasukan ini dapat dihancurkan oleh Laskar Indragiri di bawah pimpinan Datuk Jamangkuto dan Datuk Lelo Dirajo.

Kecamatan Peranap merupakan kecamatan yang terletak paling barat dari 14 Kecamatan yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu dan berbatasan langsung dengan Kabupaten Kuantan Singingi.

Batas Kecamatan Peranap :

1. Utara : Kabupaten Pelalawan
2. Selatan : Kec. Batang Peranap dan Provinsi Jambi
3. Timur : Kecamatan Kelayang
4. Barat : Kabupaten Kuansing

Dari segi pemerintahan Kecamatan Peranap terdiri dari 12 desa/kelurahan dengan status hukum definitif dan tergolong desa/kelurahan dengan klasifikasi swadaya. Kecamatan Peranap memiliki 46 dusun, 73 RW, dan 186 RT.

Nama – Nama Desa dan Kelurahan di Kecamtan Peranap :

1. Kelurahan Peranap
2. Kelurahan Baturijal Hilir



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Desa Pauhranap
4. Desa Semelinang Tebing
5. Desa Katipo Pura
6. Desa Semelinang Darat
7. Desa Pandan Wangi
8. Desa Serai Wangi
9. Desa Baturijal Barat
10. Desa Baturijal Hulu
11. Desa Setako Raya
12. Desa Gumanti

4.2. Visi dan Misi Kantor Camat Peranap

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Pemerintahan kantor camat Peranap, selalu mengacu pada visi dan misi Kabupaten Indragiri Hulu “Indragiri Hulu Sejahtera 2016-2026” sebagai tolak ukur dan pedoman dalam melaksanakan program kegiatan. Perumusan visi dan misi jangka menengah SKPD merupakan salah satu tahap penting penyusunan dokumen renstra SKPD sebagai hasil analisis sebelumnya. visi menjelaskan arah suatu kondisi ideal dimasa depan yang ingin dicapai berdasarkan kondisi dan situasi yang terjadi saat ini yang menciptakan kesenjangan antara kondisi saat ini dan masa depan yang ingin dicapai. Disini visi diciptakan melampaui realitas sekarang.

Visi bukan hanya mimpi atau serangkaian harapan, tetapi suatu komitmen dan upaya merancang dan mengelola perubahan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, visi didasarkan pada realita, bukan pikiran berandai-andai, tetapi dengan fokus



pada masa depan. Pertanyaan visi yang artikulatif akan memberikan arah yang jelas bagaimana mencapai masa depan yang diharapkan dan mengatasi kesenjangan yang terjadi.

Visi Kecamatan Peranap adalah gambaran arah pembangunan atau kondisi masa depan yang ingin dicapai SKPD melalui penyelenggaraan tugas dan fungsi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang. Visi Dan Misi Kecamatan Peranap baik dalam upaya mewujudkan visi dan misi kepala

Daerah maupun dalam upaya mencapai kinerja pembangunan daerah pada aspek kesejahteraan, layanan dan peningkatan daya saing daerah dengan mempertimbangkan permasalahan dan isu strategis yang relevan. Sebagai gambaran tentang keadaan masa depan yang diinginkan agar tetap eksis, inovatif dan produktif. Disamping itu visi merupakan suatu cara pandang jauh kedepan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan oleh pemerintah Kantor Camat peranap.

Dengan ini Pemerintah Kantor Camat peranap menjabarkan visinya yaitu : Dalam mewujudkan visi Kantor Camat peranap menetapkan Misi yang harus dilaksanakan yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan pembinaan dan pengembangan potensi Sumber Daya yang terkandung di wilayah Kantor Camat peranap
2. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur dan pelayanan publik serta menciptakan kondisi wilayah Kecamatan Batang Pranap yang konduktif

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Mengoptimalkan upaya pemberdayaan masyarakat yang berkesinambungan. Strategi yang diambil dalam mencapai visi dan misi Kantor Camat pernap adalah :
 - a. Meningkatkan koordinasi dengan instansi teknis terkait dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya.
 - b. Meningkatkan pendidikan dan aparatur.
 - c. Meningkatkan kuantitas pelayanan publik berdasar SOP.
 - d. Penguatan kelembagaan ekonomi dan sosial dalam memberdayakan masyarakat.

Kebijakan yang dilaksanakan dalam mewujudkan strategi pembangunan adalah :

1. Meningkatkan koordinasi instansi terkait dalam pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, penerapan dan penegakkan perundang-undangan, peningkatan dan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum.
2. Pembinaan pemerintahan desa dan kelurahan.
3. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugas dan atau yang belum dapat dilaksanakan oleh pemerintahan desa dan kelurahan.

4.3 Tujuan dan Sasaran Kantor Camat Peranap

1. Tujuan
 - a. Meningkat dan optimalnya pemanfaatan sumber daya Kantor Camat peranap sesuai perencanaan yang baik dan berkualitas.
 - b. Meningkatkan sarana jalan/transportasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

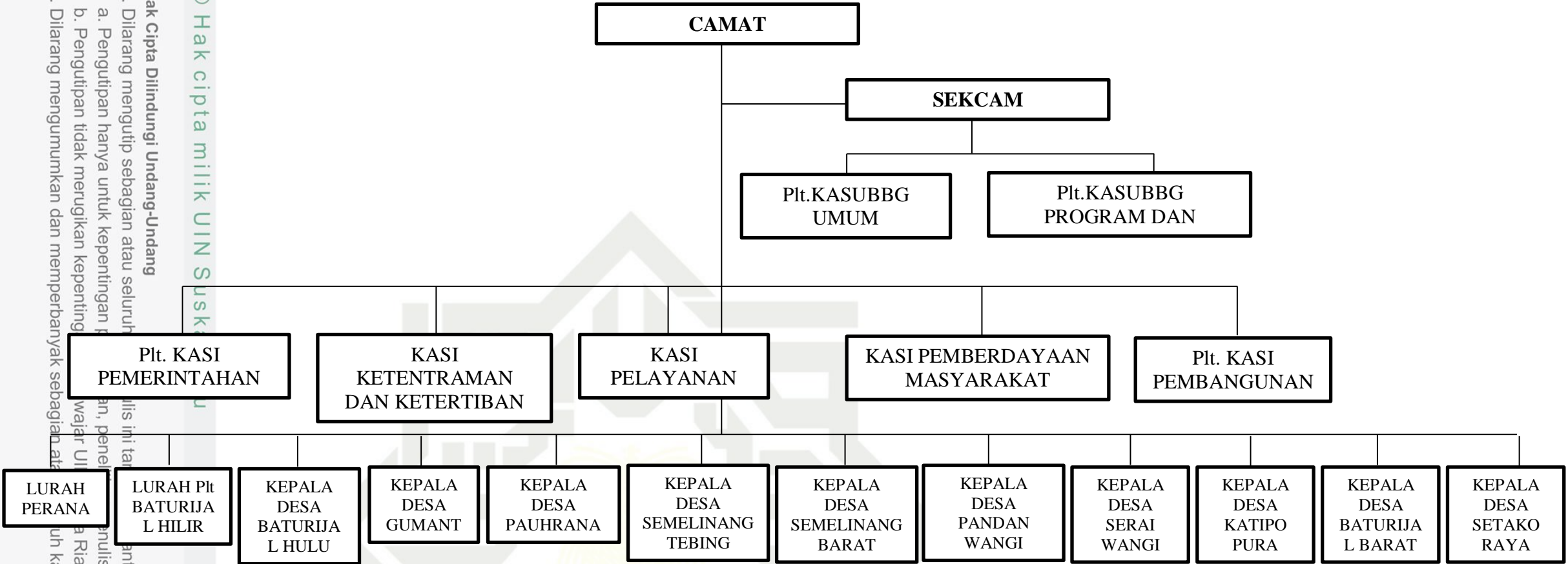
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Meningkatkan kualitas aparatur dan pelayanan publik.
- d. Terwujudnya pemberdayaan masyarakat yang berkesinambungan.
2. Sasaran
 - a. Tercapainya pemanfaatan sumber daya yang optimal
 - b. Meningkatnya kualitas dan pembuka jalan baru dengan jalankoordinasi dan sinkronisasi dengan instansi terkait.
 - c. Meningkatnya kualitas SDM aparatur
 - d. Meningkatkan kualitas layanan publik
 - e. Meningkatnya keamanan dan ketertiban
 - f. Meningkatnya kelembagaan ekonomi dan sosial
 - g. Meningkatkan kelembagaan pembangunan desa.

4.4. Struktur Organisasi Kantor Camat Peranap

Struktur organisasi adalah gambaran tentang susunan pengurus dan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing unsur yang terdapat didalam suatu organisasi untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas yang diberikan dan mencapai suatu tujuan organisasi. Sebagaimana dengan Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau juga telah menetapkan susunan pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, sebagaimana terlihat pada struktur organisasinya seperti di bawah ini :

Struktur Organisasi Kantor Camat Peranap





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

4.5. Uraian Tugas

1. Camat

Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

Camat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan tugas umum pemerintahan meliputi:

- 1) mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- 2) mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
- 3) mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- 4) mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- 5) Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
- 6) Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan atau kelurahan;
- 7) melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadiringlingkuptugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintah desa atau kelurahan;
- 8) melaksanakan monitoring terhadap seluruh kegiatan di wilayah kecamatan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

Camat mempunyai fungsi:



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- 1) Pelaksanaan pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan dari Bupati;
- 2) penyelenggaraan tugas pemerintahan umum dan pembinaan keagrariaan;
- 3) pembinaan politik dalam negeri;
- 4) pembinaan pemerintahan desa dan/atau kelurahan;
- 5) pembinaan ketenteraman dan ketertiban wilayah;
- 6) pembinaan pembangunan meliputi pembinaan perekonomian, produksi dan distribusi;
- 7) pembinaan sosial dan kesejahteraan rakyat;
- 8) pembinaan pendidikan dan kesehatan;
- 9) pelayanan penyelenggaraan pemerintahan kecamatan;
- 10) pembinaan peningkatan pendapatan asli daerah di wilayah kecamatan; dan
- 11) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris Kecamatan

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan umum, penyusun Perencanaan, pengolahan administrasi keuangan dan kepegawaian. menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

Sekretaris Kecamatan mempunyai fungsi:

- 1) Penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan dan administrasi kepegawaian;
- 2) Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan Masyarakat;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- 3) Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan;
- 4) Pelaksanaan koordinasi, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan Kegiatan unit kerja; dan
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Sub Bagian Umum dan Keuangan

Sub Bagian Umum dan Keuangan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan surat menyurat kearsipan, pengadaan, rumah tangga, administrasi perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan, dan investarisasi prasarana dinas, pengelolaan administrasi kepegawaian serta penyusunan dan pengelolaan administrasi keuangan.

Rincian tugas Sub Bagian Umum dan Keuangan, adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kegiatan dibidang urusan umum dan keuangan;
- 2) Melaksanakan urusan kesekretariatan;
- 3) Menyimpan, Mengatur dan Memelihara arsip dinas;
- 4) Melaksanakan urusan rumah tangga dan perjalanan dinas;
- 5) Menyusun perencanaan keperluan alat-alat tulis kantor dan menyusun petunjuk pelaksanaannya;
- 6) Memelihara gedung, ruangan, peralatan, pekarangan, ketertiban dan kebersihan serta keamanan kantor kecamatan;
- 7) Mengurus pemeliharaan kendaraan dinas;
- 8) Melakukan Pengadaan perlengkapan;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 9) Menyimpanan, Menerima dan mendistribusikan perlengkapan;
- 10) Menyiapkan kelengkapan untuk keperluan rapat-rapat dinas;
- 11) Mengurus administrasi peralatan, perlengkapan serta mengurus administrasi inventarisasi kekayaan milik Negara;
- 12) Melaksanakan publikasi dan dokumentasi pelaksanaan tugas dinas;
- 13) Melaksanakan urusan keprotokolan dan penyiapan rapat-rapat dinas;
- 14) Mengelola sistem informasi manajemen perlengkapan;
- 15) Mengelola administrasi kepegawaian dan Mengelola data kepegawaian;
- 16) Melaksanakan pengkoordinasian pengelolaan administrasi Keuangan, Menyusun Rencana kegiatan anggaran (RKA) dan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA);
- 17) Mengelola pembinaan dan pembukuan keuangan anggaran belanja rutin dan pembangunan;
- 18) Melaksanakan pembinaan administrasi dan pengelolaan keuangan;
- 19) Melaksanakan pengkoordinasian pengelolaan keuangan belanja rutin dan pembayaran keperluan dinas;
- 20) Melaksanakan pengkoordinasian pengelolaan dan pembayaran gaji dan tunjangan daerah;
- 21) Melaksanakan pengkoordinasian pengelolaan bukti-bukti kas dan surat-surat berharga lainnya;
- 22) Menyusun laporan hasil kegiatan di bidang administrasi keuangan;
- 23) Menilai prestasi kerja bawahan di lingkup Sub Bagian Umum dan Keuangan berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai untuk dipergunakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan karir atau penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil; dan

24) Melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan atasan untuk kelancaran pelaksanaan tugas berdasarkan standar norma dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. Sub Bagian Perencanaan Pembangunan

Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan penyusunan program kerja dan rencana strategis pembangunan di wilayah kecamatan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bagian Perencanaan mempunyai fungsi :

- 1) Penyusunan program kerja di wilayah kecamatan;
- 2) Pengumpulan, pengelolaan dan penganalisisan data potensi kecamatan;
- 3) Penyusun Rencana Strategis Dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Kecamatan;
- 4) Penyelenggaraan pembinaan dan koordinasi penyusun rencana dan program pembangunan di wilayah kecamatan;
- 5) Pengelolaan data statistik dan informasi di wilayah kecamatan;
- 6) Pengelolaan sistem informasi manajemen data di wilayah kecamatan;
- 7) Pelaksanaan pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kerja kecamatan;
- 8) Pelaksanaan koordinasi dalam rangka penyusunan program pembangunan kecamatan;

Pengevaluasi dan penyusunan laporan hasil kegiatan kecamatan;
Penyusun laporan hasil kegiatan di wilayah kecamatan;

- 9) Menilai prestasi kerja bawahan di lingkup Sub Bagian Umum dan Keuangan berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai untuk dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan karir atau penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil; dan
- 10) Melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan atasan untuk kelancaran pelaksanaan tugas berdasarkan standar norma dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat; Seksi pemerintahan mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pemerintahan; Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), seksi pemerintahan mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pemerintahan;
- 2) Penyusunan program dan kegiatan seksi pemerintahan;
- 3) Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang pemerintahan; dan
- 4) Penyelenggaraan kegiatan bidang pemerintahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Rincian tugas Seksi pemerintahan adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kerja Seksi pemerintahan;
- 2) Menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan pemerintahan desa/kelurahan;
- 3) Melaksanakan penilaian atas laporan pertanggung jawab kepala desa;
- 4) Memfasilitasi penyelenggaraan kejasama dan penyelesaian perselisihan antar desa /kelurahan di wilayah kerjanya;
- 5) Memfasilitasi penataan desa /kelurahan;
- 6) Memfasilitasi penyusunan peraturan desa;
- 7) Mengkoordinasikan kegiatan administrasi kependudukan;
- 8) Mengkoordinasikan pelaksanaan investarisasi aset pemerintah kabupaten di tingkat kecamatan;
- 9) Melaksanakan pengawasan dan pendataan atas tanah –tanah Negara dari tanah aset pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya;
- 10) Melaksanakan tugas pembantuan terhadap pelaksanaan pembebasan tanah milik dan pelepasan hak yang akan dipergunakan kepentingan pembangunan, serta peralihan status tanah dari tanah Negara menjadi milik sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 11) Melaksanakan tugas pembantuan dalam penetapan peruntukan, proses pengalihan dan perubahan status tanah kekayaan desa , serta pengalihan status tanah kekayaan desa yang berubah menjadi kelurahan;

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 12) Melaksanakan tugas pembantuan pelaksanaan monitoring dan investarisasi terhadap setiap kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan tanah terlantar dan tanah Negara di wilayah kerjanya;
- 13) Membina dan mendistribusikan pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- 14) Menilai prestasi kerja sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan;
- 15) Melakukan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan seksi pemerintahan; dan
- 16) Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan pelaksanaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Seksi pemberdayaan masyarakat pekon dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat; Seksi pemberdayaan masyarakat mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Camat dibidang pemberdayaan masyarakat dan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangi sebagian urusan otomi daerah sesuai dengan bidangnya.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), seksi pemberdayaan masyarakat pekon mempunyai fungsi:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Mendorong partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup kecamatan dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di desa/kelurahan dan kecamatan;
- 2) Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan;
- 3) Melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan baik yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta;
- 4) Melakukan tugas-tugas lain dibidang pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- 5) Melaporkan pelaksanaan tugas pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan kepada camat dengan tembusan kepada satuan kerja perangkat daerah yang membidangi urusan pemberdayaan masyarakat.
- 6) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya.

Rincian tugas seksi pemberdayaan masyarakat pekon adalah sebagai

berikut:

- 1) Mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman teknis maupun pedoman pelaksanaan lainnya yang berhubungan dengan tugasnya;



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- 2) Menyiapkan bahan rencana dan melaksanakan pemberdayaan masyarakat, fasilitasi pembangunan desa/kelurahan dan penguatan kapasitas lembaga kemasyarakatan desa/kelurahan antara lain Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa/kelurahan, Lembaga Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga, Karang Taruna, Rukun Warga, Rukun Tetangga dan Lembaga lainnya (atau nama lain);
- 3) Menyiapkan bahan rencana dan koordinasi dengan SKPD, UPT, instansi vertikal atau swasta mengenai pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayan umum;
- 4) Menyiapkan bahan rencana dan menyelenggarakan pelaksanaan kewenangan pemerintah dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya;
- 5) Mendorong partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup kecamatan dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan didesa/kelurahan dan kecamatan;
- 6) Menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat diwilayah kerja yang dilaksanakan oleh SKPD dan/atau UPT, instansi vertikal dan swasta;
- 7) Mengoordinasikan penyusunan RPJM desa atau kelurahan;
- 8) Melaksanakan tugas-tugas lain dibidang pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- 9) Melaksanakan monitoring, pengendalian, pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat dan pemeliharaan prasarana



dan fasilitas pelayanan umum serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai dengan bidangnya;

10) Menyusun bahan laporan penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat dan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangi sebagian urusan otonomi sesuai dengan bidangnya; dan

11) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Seksi Kesejahteraan Rakyat (Pelayanan Umum)

Seksi kesejahteraan rakyat dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat; Seksi kesejahteraan rakyat mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan dibidang pendidikan, kesehatan, sosial, tenaga kerja dan transmigrasi, pemberdayaan perempuan, keluarga berencana dan agama di tingkat Kecamatan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), seksi kesejahteraan rakyat mempunyai fungsi:

1) Melakukan pengumpulan bahan penyusun pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang agama, termasuk urusan haji, serta pendidikan dan kesehatan di kecamatan;

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Melakukan pengumpulan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di kecamatan;
- 3) Melakukan pengumpulan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di kecamatan;
- 4) Melaporkan pelaksanaan kegiatan kesejahteraan rakyat di wilayah kecamatan kepada camat;

Rincian tugas seksi kesejahteraan rakyat adalah sebagai berikut:

 - 1) Menyusun rencana kegiatan Seksi Kesejahteraan Sosial berdasarkan data dan program Pemerintah Kecamatan dan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja;
 - 2) Membagi tugas kepada bawahan dengan memberikan arahan sesuai dengan bidang dan permasalahannya agar melaksanakan tugas dapat dilaksanakan dengan tuntas;
 - 3) Memberikan petunjuk kepada bawahan dengan cara mencocokkan dengan petunjuk kerja yang diberikan dan ketentuan yang berlaku agar tercapai keserasian dan kebenaran kerja;
 - 4) Menilai prestasi kerja bawahan berdasarkan hasil yang dicapai sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karir;
 - 5) Menyelenggarakan pembinaan pelayanan dan bantuan sosial



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 6) Menyelenggarakan pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan, olah raga kebudayaan, pariwisata dan kesehatan masyarakat serta pemberdayaan perempuan;
- 7) Mengevaluasi kegiatan Seksi Kesejahteraan Sosial secara keseluruhan;
- 8) Membuat laporan kegiatan Seksi Kesejahteraan Sosial sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada atasan; dan
- 9) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.

8. Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum

Seksi ketenteraman dan ketertiban dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat; Seksi ketenteraman dan ketertiban mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang ketenteraman dan ketertiban umum;

- 1) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat(2), Seksi ketenteraman dan ketertiban umum mempunyai fungsi;
- 2) Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang ketenteraman dan ketertiban umum;
- 3) Penyusunan program dan kegiatan seksi ketenteraman dan ketertiban;
- 4) Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang ketenteraman dan ketertiban umum; dan
- 5) Penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum.



Rincian tugas seksi ketentraman dan ketertiban Umum adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kerja seksi ketentraman dan ketertiban umum;
- 2) Melaksanakan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat, bina kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat;
- 3) Mengkoordinasikan pelaksanaan dan penegakkan produk hukum pemerintah kabupaten serta peraturan perundang-undangan lainnya diwilayah kerjanya;
- 4) Memfasilitasi pencegahan dan penanggulangan bencana alam;
- 5) Melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan;
- 6) Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat dan pencegahan tindak kriminal;
- 7) Melaksakan pembinaan dalam upaya pemberantasan penyakit masyarakat;
- 8) Melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan pembinaraman dan ketertiban masyarakat; dan
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat di lihat dari nilai $t_{hitung} 2.241 > t_{tabel} 2.052$ dan nilai sig. $0.033 < 0.05$. maka semakin disiplinnya seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya maka kinerja yang dihasilkan juga semakin optimal karena pegawai melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam suatu instansi.
2. Secara Pasiial Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dapat di lihat dari nilai $t_{hitung} 5.950 > t_{tabel} 2.052$ dan nilai sig. $0.000 < 0.05$. maka semakin baik lingkungan dalam bekerja maka kinerja yang akan dihasilkan akan semakin optimal. Karena lingkungan yang baik dan nyaman serta kebersihan lingkungan yang terjaga akan membuat pegawai nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri

Hulu Provinsi Riau. Hal ini dapat di lihat dari nilai $F_{hitung} 23,581 > F_{tabel} 3,35$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan atau bersamaan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat pernap kabupaten indragiri hulu provinsi riau.

4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih kuat atau dominan di bandingkan disiplin kerja hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 5.950 > t_{tabel} 2.052$ dan nilai sig. $0.000 < 0.05$. maka variabel lingkungan kerja berpengaruh lebih kuat atau dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

5. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,609. Hasil ini berarti menunjukkan besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 60.9%. Sedangkan sisanya 39,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diperoleh saran sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Diharapkan pegawai Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan agar dapat membuat pegawai selalu disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja yang sesuai dan efektif seperti datang tepat waktu dan mematuhi peraturan yang ada pada kantor camat peranap
3. Diharapkan bagi pimpinan kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu sebaiknya meninjau kembali dan memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja Pegawai, contohnya memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja seperti Fasilitas dan tata ruang , serta kondisi non fisik lingkungan kerja seperti hubungan atasan dan bawahan serta antar pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan juga mengalami peningkatan yang baik serta kondusif.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing Pekanbaru. Nusa Media Yogyakarta.
- Edison Emron, Ahwan Yohny, Komariyah Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, cv : Bandung.
- Ariyati, Y., Manalu, F., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bidang rawat jalan RS Graha Hermina Kota Medan. *Jurnal Bening*, 8(1), 110–115.
- Faida, Eka, W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, R., & Hasibuan, S. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 98–106.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Idris Issakh Henry, Wiryawan Zahrida. (2014). *Pengantar Manajemen, Edisi 2*. In Media : Bogor.
- Ihham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 507–513.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sate Ismic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

- Kasmir. (2016) *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Prkatik*. Jakarta: Rajawali Pres,
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri
- Made, N., Yudiningsih, D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., Manajemen, J., & Ganesha, U. P. (2016). Terhadap Kinerja Pegawai. 4(1).
- Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 195.
- Mulyono, H., Idayanti, I., & Pertiwi, M. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 78–82.
- Pandi afandi. (2017) *manajemen sumber daya manusia*. Nusa Media Yogyakarta
- Pratiwi, A. D., & Sulistyawati, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. Cabang Pasuruan. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*, 1(1), 1–8.
- Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Media Kom
- Sedarmayanti 2017, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Refika Aditama
- Siagian, P Sondang, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiartha Athar, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57–64.



- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh kompetensi , disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 1–13.
- Suwardi dan Daryanto. 2018. *Pedoman Praktis K3LH (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta



Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Pekanbaru, 27 September 2022

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/I Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan dilakukannya penyusunan skripsi guna menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa Strata Satu (S1) maka saya :

Nama : GUSTI SARIDEVI
NIM : 11870124173
Fakultas/jurusan : Ekonomi dan Ilmu Sosial/Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon partisipasinya Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Data-data yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya dan semata-mata akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas kerja sama, dukungan dan perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Gusti Saridevi

NIM. 11870124173

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Mohon diberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai. Pendapat Bapak/Ibu dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

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

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan Bapak/Ibu.

4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu untuk memberikan kuesioner kepada orang yang menyerahkan kuesioner.

5. Terimakasih atas partisipasinya

Berikan tanda centang (✓) pada kotak yang telah disediakan.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : _____ Tahun

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

1. Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	pegawai kantor camat peranap dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan dengan sangat baik dan hasil yang memuaskan.					
2.	pegawai kantor camat peranap dapat menyelesaikan tanggung jawab saya dengan batas waktu yang ditentukan oleh atasan.					
3.	Pegawai kantor camat peranap memiliki kemampuan sesuai dengan tanggung jawab saya di kantor.					
4.	Pegawai kantor camat peranap tidak pernah membolos dalam pekerjaan					
5.	Pegawai kantor camat peranap mengoreksi hasil kerja sendiri.					
6.	Pegawai kantor camat peranap selalu jujur kepada rekan kerja					
7.	Pegawai kantor camat peranap memiliki kreatifitas yang tinggi					
8.	Pemimpin kantor camat peranap mempunyai keahlian dibidang apapun					

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

2. Variabel Disiplin Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai Kantor Camat Peranap selalu hadir tepat waktu yang telah di tetapkan					
2.	Pegawai Kantor Camat Peranap tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai oleh atasan.					
3.	Pegawai Kantor Camat Peranap selalu menggunakan waktu secara efektif dan efisien					
4.	Pegawai kantor camat peranap selalu mematuhi peraturan yang telah di tetapkan oleh kantor					
5.	Pegawai kantor camat peranap selalu mematuhi peraturan tentang busana yang harus di kenakan setiap hari kerja					
6.	Pegawai kantor camat peranap selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu .					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Lingkungan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	suhu di ruangan kantor camat peranap tidak sesuai dengan suhu tubuh pegawai					
2.	terdapat peralatan seperti computer dan dokumen diatas meja yang mempengaruhi pekerjaan pegawai kantor camat peranap					
3.	tempat kerja pegawai terdapat bau-bauan yang tidak sedap					
4.	terdapat pengharum ruangan diruangan pegawai kantor camat peranap					
5.	pencahayaan ditempat kerja pegawai tidak menyilaukan					
6.	pencahayaan di tempat kerja pegawai sangat membantu dalam mengerjakan pekerjaan.					
7.	hubungan atasan dan pegawai pada kantor camat peranap berjalan dengan harmonis					
8.	para pegawai saling terbuka jika ada masalah tentang pekerjaan					
9.	terdapat alat pemadam kebakaran di kantor camat peranap					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Kinerja Pegawai (Y)								TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	5	5	4	4	5	5	4	4	36
2	4	4	4	3	4	4	4	3	30
3	5	4	4	4	3	4	4	4	32
4	5	4	5	4	5	4	5	4	36
5	5	5	3	5	5	5	3	5	36
6	4	4	4	3	4	4	4	3	30
7	5	5	5	5	4	4	5	5	38
8	4	4	3	4	4	4	3	4	30
9	5	5	5	3	5	5	5	3	36
10	4	4	5	4	5	4	4	5	35
11	4	4	4	4	5	4	4	4	33
12	3	3	3	4	3	3	3	4	26
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	3	4	4	3	4	4	4	3	29
15	5	5	5	4	5	5	5	4	38
16	4	5	4	5	5	5	4	5	37
17	4	5	5	3	5	5	5	3	35
18	3	4	3	4	3	4	3	4	28
19	4	5	4	2	5	5	4	2	31
20	2	4	2	3	5	4	2	3	25
21	3	3	4	4	5	3	4	4	30
22	5	4	4	4	4	4	4	4	33
23	4	4	5	4	4	4	5	4	34
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	4	4	5	4	4	4	5	4	34
26	5	5	4	4	5	5	4	4	36
27	3	3	3	3	3	3	3	3	24
28	2	4	4	4	4	4	4	4	30
29	3	4	4	4	4	4	4	4	31
30	4	4	3	4	4	4	3	4	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Disiplin Kerja (X1)						TOTAL
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
5	4	5	5	5	4	28
5	4	5	5	4	4	27
5	5	4	4	4	5	27
4	2	4	4	4	2	20
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	5	28
5	4	4	4	5	5	27
3	3	3	3	3	3	18
4	2	4	4	4	2	20
5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	4	4	3	21
3	3	4	3	3	3	19
3	2	3	3	3	2	16
4	2	4	4	4	2	20
5	2	2	3	4	2	18
5	4	5	5	5	4	28
5	4	5	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	5	5	28
3	2	4	4	4	2	19
3	3	3	4	3	3	19
4	5	5	5	5	5	29
3	2	3	3	3	2	16
4	4	3	4	4	4	23
4	2	4	4	4	2	20
5	3	4	4	4	3	23
3	3	2	3	2	3	16
4	5	4	4	4	5	26
4	3	4	4	4	3	22
3	3	3	3	3	3	18



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lingkungan Kerja (X2)									TOTAL
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
5	4	4	5	4	4	4	5	5	40
3	4	3	3	4	3	4	3	3	30
5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
5	5	5	4	4	5	4	4	5	41
3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
4	5	4	4	5	5	4	5	4	40
5	5	5	4	5	4	5	4	4	41
3	3	3	3	2	3	3	3	2	25
3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
3	4	3	4	3	3	4	3	4	31
3	3	4	3	3	3	4	3	3	29
3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
5	4	4	5	3	5	4	3	5	38
3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	3	3	4	4	3	4	3	31
5	5	4	5	3	5	4	3	5	39
4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
5	4	4	5	5	5	4	5	5	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	2	4	2	2	4	30



Lampiran 3

1. Validitas dan Reabilitas

a. Kinerja Pegawai

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.625**	.533**	.335	.372*	.582**	.544**	.323	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.070	.043	.001	.002	.081	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.625**	1	.444*	.224	.658**	.963**	.466**	.204	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.233	.000	.000	.009	.280	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.533**	.444*	1	.149	.402*	.390*	.975**	.202	.754**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014		.433	.028	.033	.000	.284	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.335	.224	.149	1	.120	.136	.137	.968**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.070	.233	.433		.527	.475	.472	.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.372*	.658**	.402*	.120	1	.694**	.372*	.161	.668**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.028	.527		.000	.043	.395	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.582**	.963**	.390*	.136	.694**	1	.409*	.122	.754**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.033	.475	.000		.025	.522	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.544**	.466**	.975**	.137	.372*	.409*	1	.136	.744**
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.000	.472	.043	.025		.475	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.323	.204	.202	.968**	.161	.122	.136	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.081	.280	.284	.000	.395	.522	.475		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL.Y	Pearson Correlation	.787**	.807**	.754**	.532**	.668**	.754**	.744**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . 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.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.851	8

b. Disiplin Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.499**	.565**	.692**	.712**	.538**	.768**
	Sig. (2-tailed)		.005	.001	.000	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.499**	1	.577**	.593**	.548**	.977**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.005		.001	.001	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.565**	.577**	1	.865**	.758**	.580**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.692**	.593**	.865**	1	.755**	.598**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.712**	.548**	.758**	.755**	1	.559**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.538**	.977**	.580**	.598**	.559**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.768**	.869**	.838**	.864**	.829**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.919	6

c. Lingkungan Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL.X 2
X2.1	Pearson Correlation	1	.636*	.819*	.853*	.611*	.856*	.621*	.581*	.889*	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.636*	1	.595*	.648*	.588*	.636*	.593*	.500*	.665*	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.001	.000	.001	.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.819*	.595*	1	.687*	.646*	.728*	.688*	.571*	.745*	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.853*	.648*	.687*	1	.552*	.777*	.686*	.595*	.934*	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.611*	.588*	.646*	.552*	1	.572*	.754*	.887*	.588*	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002		.001	.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.856*	.636*	.728*	.777*	.572*	1	.496*	.573*	.834*	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.005	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.621*	.593*	.688*	.686*	.754*	.496*	1	.681*	.653*	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.005		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.581*	.500*	.571*	.595*	.887*	.573*	.681*	1	.600*	.802**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.001	.001	.000	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.889*	.665*	.745*	.934*	.588*	.834*	.653*	.600*	1	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL X 2	Pearson Correlation	.900*	.766*	.850*	.879*	.830*	.847*	.813*	.802*	.904*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Standardized		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.947	.949	9

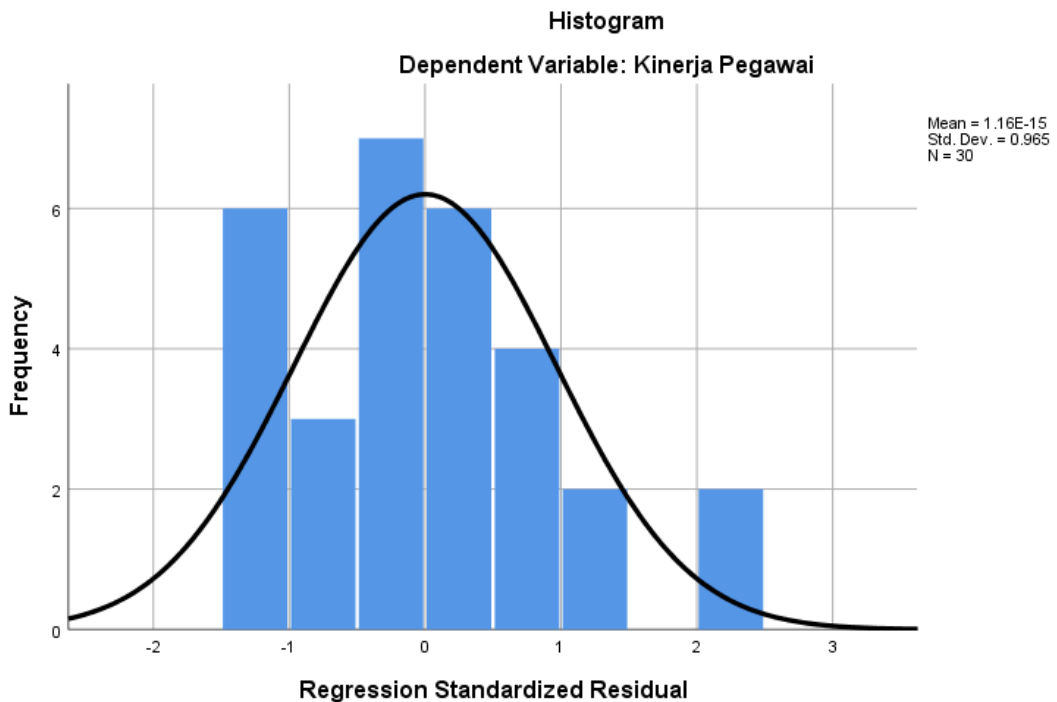
2. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	30	24	38	31.70	4.276
Disiplin Kerja	30	16	30	22.90	4.619
Lingkungan Kerja	30	25	44	34.47	6.442
Valid N (listwise)	30				

3. Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

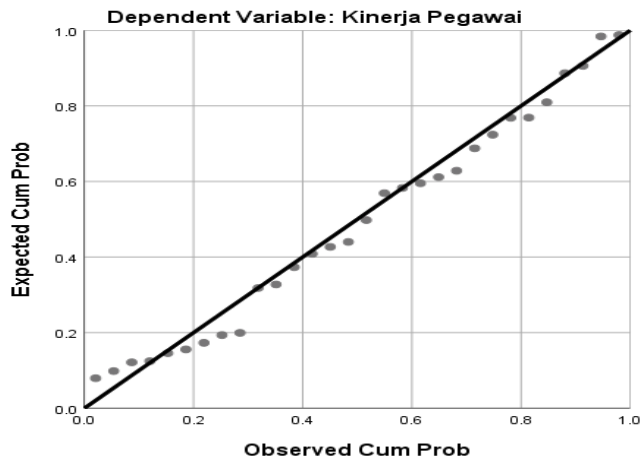




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Ri

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58021151
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.072
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

cUr

b. Multikolinearitas

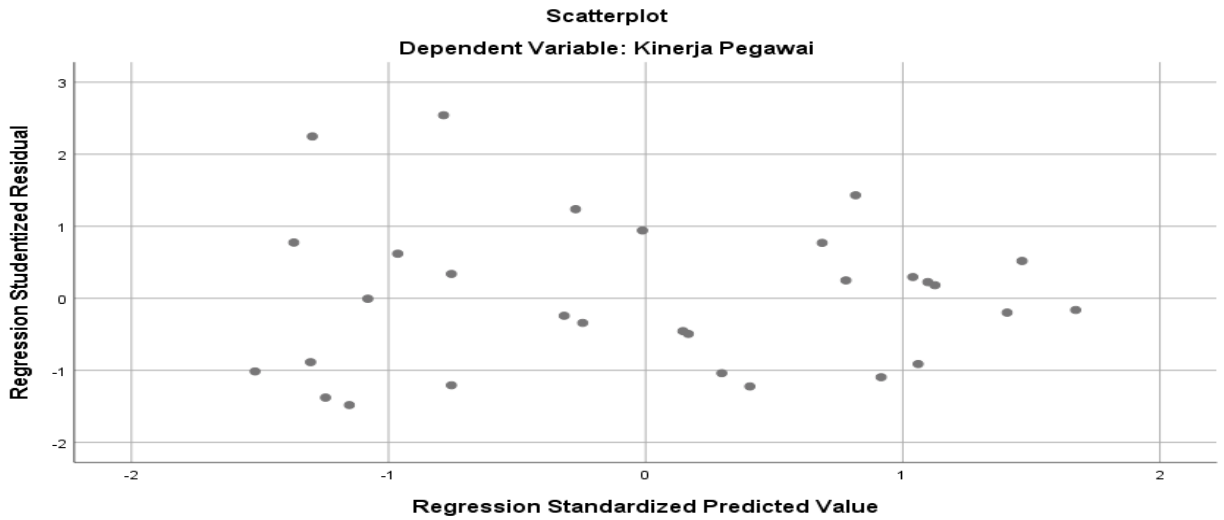
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.964	1.037
	Lingkungan Kerja	.964	1.037

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

e. Heteroskedastisitas

- Heteroskedastisitas Scatterplot



- Heteroskedastisitas Glejser

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6.288	1.768			3.557	.001		
Disiplin Kerja	-.058	.058	-.179		-1.014	.320	.964	1.037
Lingkungan Kerja	-.084	.041	-.359		-2.028	.053	.964	1.037

a. Dependent Variable: abs_res

- Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797 ^a	.636	.609	2.674	1.911

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

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Olahan, 2022



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

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	9.984	3.358	
	Disiplin Kerja	.245	.109	.265
	Lingkungan Kerja	.467	.079	.704

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

5. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Beta	Tolerance
1	(Constant)	9.984	3.358		2.973	.006		
	Disiplin Kerja	.245	.109	.265	2.241	.033	.964	1.037
	Lingkungan Kerja	.467	.079	.704	5.950	.000	.964	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Uji Hipotesis Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	337.233	2	168.616	23.581	.000 ^b
	Residual	193.067	27	7.151		
	Total	530.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.609	2.674

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 4. Dokumentasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

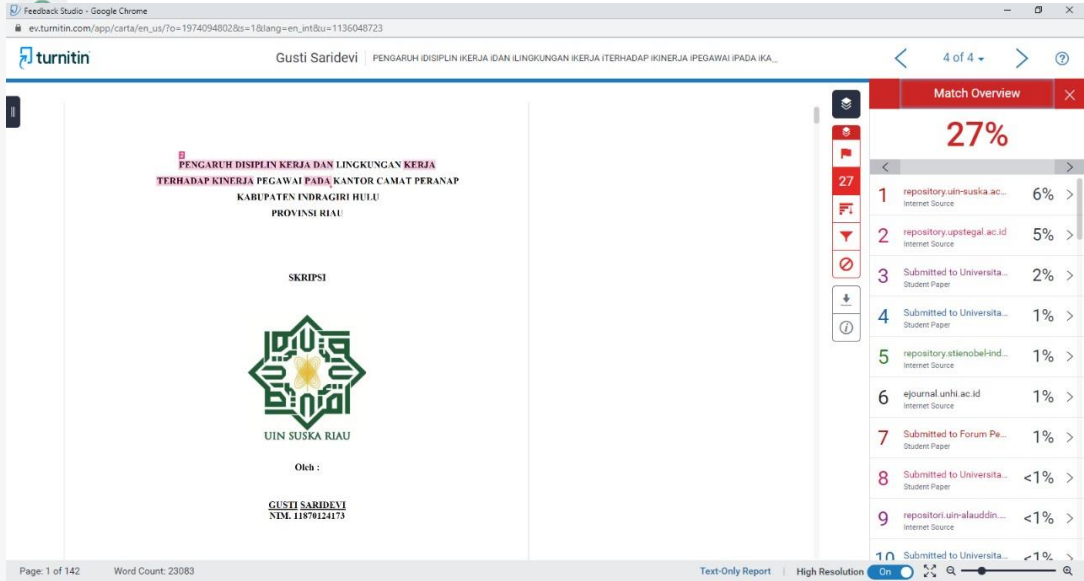
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



5. Hak Lampiran Turnitin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



The screenshot displays a Turnitin report interface. The main document content is a title page for a thesis or dissertation. The title is "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU". Below the title, it says "SKRIPSI" and features the logo of UIN Suska Riau. The author's name is "GUSTI SARIDEVI" with the ID "NDL 11870124173".

The Turnitin interface shows a "Match Overview" sidebar on the right with a total match percentage of 27%. The list of matches includes:

Match Number	Source	Match Percentage
1	repository.uin-suska.ac...	6%
2	repository.upstegal.ac.id	5%
3	Submitted to Universita...	2%
4	Submitted to Universita...	1%
5	repository.atienobeind...	1%
6	ejournal.unhi.ac.id	1%
7	Submitted to Forum Pe...	1%
8	Submitted to Universita...	<1%
9	repositori.uin-malauddin...	<1%
10	Submitted to Universita...	<1%

At the bottom of the Turnitin interface, it shows "Page: 1 of 142" and "Word Count: 23083".



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

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampar - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2545/2022
 : Biasa
 : -
 : **Izin Riset**

Pekanbaru, 08 Juni 2022 M
 8 Zulqaidah 1443 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 : Gusti Saridevi
 NIM. : 11870124173
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU
KECAMATAN PERANAP

Jl. Jenderal Sudirman No. 111 Peranap Kode Pos 29354
email: kecamatanperanap111@gmail.com
PERANAP

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 070/Kec.PRP/2022/412

Yang Bertanda tangan dibawah ini Camat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Menerangkan Bahwa :

Nama : **GUSTI SARIDEVI**
NIM : 11870124173
Jenjang : S-1 (Strata Satu)
Status Peneliti : Mahasiswa
Nama Lembaga : **UIN SUSKA RIAU**

Memang benar yang bersangkutan telah mengadakan Penelitian di Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Sejak Bulan September - Oktober Tahun 2022 untuk menyusun Skripsi dengan Judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Peranap, 01 November 2022

CAMAT PERANAP



YUSRI ERDI, M.Pd
Pembina TK.I
NIP. 196804081989081001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BIOGRAFI PENULIS



Gusti Saridevi adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di kelurahan Baturijal Hilir pada tanggal 13 Agustus 2000. Penulis merupakan anak tiga dari empat bersaudara dari pasangan SUHANTO dan BETI HARIANI. Penulis pertama kali masuk pendidikan di SD Negeri 005 Baturijal Hulu pada tahun 2006 dan tamat pada tahun 2012. Penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Peranap dan tamat pada tahun 2015. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMK Negeri 1 Peranap dan tamat pada tahun 2018 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Dalam masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Lurah Baturijal Hilir Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bongkal Malang Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu pada bulan Juli - Agustus 2021. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar – besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Peranap Provinsi Riau”. Dimana pada tanggal 12 April 2022 penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal, pada tanggal 17 November 2022 penulis mengikuti Ujian Komprehensif dan pada tanggal 20 Desember 2022 penulis mengikuti Ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan **LULUS** dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).