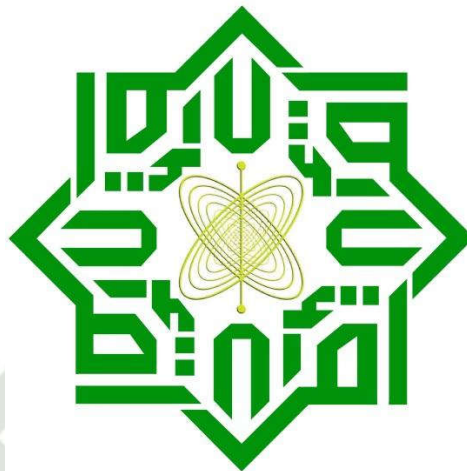




**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
LUBUK BATU JAYA KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

M. BAGUS LAKSANA
NIM. 11870111886

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1444/2023 M**

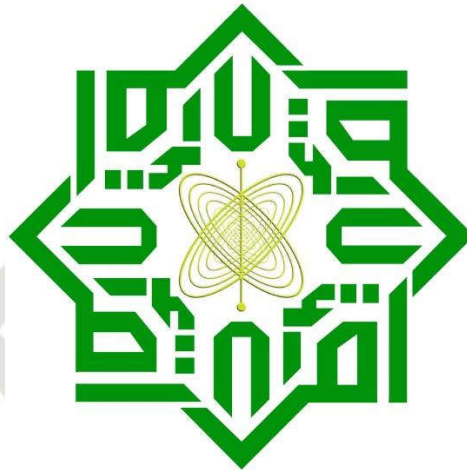
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
LUBUK BATU JAYA KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

M. BAGUS LAKSANA
NIM. 11870111886

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

1444/2023 M

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. Bagus Laksana
NIM : 11870111886
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
JURUSAN : Manajemen Sumber Daya Manusia
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : X (SEPULUH)
JUDUL : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu

DISETUJUI OLEH,
DOSEN PEMBIMBING

ERMANSYAH, SE, MM
NIK. 130712070

MENGETAHUI,

DEKAN
FAKULTAS
EKONOMI & ILMU SOSIAL



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



KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. Bagus Laksana
NIM : 11870111886
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu
Tanggal Ujian : Kamis, 11 Mei 2023

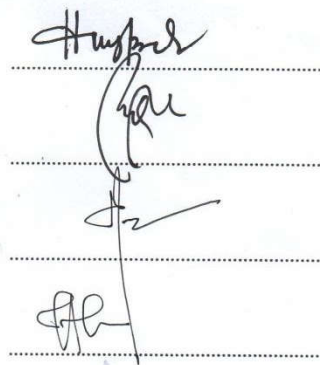
Tim Penguji

Ketua Penguji
DR. Hj. Mahyami, SE, MM
NIP. 1970080261999032001

Penguji I
Qomariah Lahamid, SE, M.Si
NIP. 197507042007102001

Penguji II
Desvi Emti, SE, M.Si
NIP. 196212311989032040

Sekretaris Penguji
Zulhaida, SE, MM
NIP. 197412042014112001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : M. BAGUS LAKSANA
NIM : 11870111886
Tempat/Tgl. Lahir : LUBUK BATU TINGGAL 18-MARET-2000
Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
Prodi : MANAJEMEN

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LUBUK BATU JAYA
KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 13 Juni 2023
Yang membuat pernyataan



NIM : 11870111886

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE OF LUBUK BATU JAYA DISTRICT, INDRAGIRI HULU DISTRICT

M. BAGUS LAKSANA

Human resources are elements of an organization that have an important role in improving performance. Employees who have high performance will make a very large contribution to the organization. Many factors will affect performance such as work motivation, work discipline and work environment. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work discipline and work environment on employee performance. The location is in the Lubuk Batu Jaya sub-district office, Indragiri Hulu Regency, Jl. Narasinga lives in Lubuk Batu Village, Lubuk Batu Jaya District, Indragiri Hulu Regency. The population taken from this study is all employees totaling 30 people, because it is less than 100, the entire population is the sample in this study. Data analysis using multiple linear regression. The results of the study explain that work motivation, work discipline and work environment have a positive and significant influence on employee performance in the Lubuk Batu Jaya sub-district office, Indragiri Hulu Regency. Simultaneously work motivation, work discipline and work environment have a significant influence on employees in the Lubuk Batu Jaya sub-district office, Indragiri Hulu Regency. While the adjusted R Square value explains work motivation, work discipline and work environment can affect employees at the Lubuk Batu Jaya sub-district office, Indragiri Hulu Regency by 75.6% while the remaining 24.9% is influenced by other variables not examined in this study such as leadership style, organizational culture, work stress, workload and others.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline, Work Environment and Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahilahirabbil'alamin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-nya kepada penulis serta shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu**". Skripsi ini di ajukan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan program studi S1 Manajemen untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini penulis persembahkan secara khusus kepada orang tua tercinta, yaitu Ayahanda M. Adi Supratman dan Ibunda Runiti yang selalu memberikan do'a untuk penulis. Terimakasih atas segala dukungan dan doa kepada penulis. Proses penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta penasehat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

akademik yang sudah memberikan masukan dan saran selama masa perkuliahan.

Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Mahmuzar, M. Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

7. Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Ermansyah, SE, MM selaku pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah memberikan arahan serta motivasi dan nasehat yang sangat berharga kepada penulis mulai dari penyusunan proposal hingga pembuatan skripsi.

Bapak/Ibu Dosen Fakultas dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.

Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri 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.

Pimpinan dan seluruh pegawai pegawai di kantor camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu.

Keluarga besar yang sudah memberikan saya doa, dukungan dan materi hingga sampai di titik ini.

Seluruh pihak yang membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih untuk segala dukungan, kebaikkan dan bantuan semuanya kepada penulis. Semoga segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi nilai ibadah dan diberikan balasan berlipat ganda oleh Allah SWT. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi yang disusun ini jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka, kritik dan saran yang berhubungan dengan skripsi ini yang bersifat membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan selanjutnya

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermamfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian selanjutnya. Amin ya rabbal'alamin.

Wasalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 13 Juni 2023
Penulis,

M. BAGUS LAKSANA
NIM : 11870111886



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
2.1 Manajemen	14
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.3 Kinerja	17
2.4 Motivasi Kerja	19
2.5 Disiplin Kerja	22
2.6 Lingkungan Kerja	27
2.7 Pandangan Islam	32
2.8 Penelitian Terdahulu	37
2.9 Pengaruh Antar Variabel	39
2.10 Kerangka Pemikiran	42
2.11 Konsep Operasional Variabel Penelitian	42
2.12 Definisi Konsep Operasional Variabel	43
2.13 Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	46
3.2 Jenis dan Sumber Data	46
3.3 Populasi dan Sampel	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data	48
3.5 Skala Pengukuran	49



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6 Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	56
4.1 Wilayah Geografis Kabupaten Indragiri Hulu	56
4.2 Pertumbuhan Ekonomi.....	57
4.3 Visi dan Misi Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu	58
4.4 Tugas Pokok Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
5.1 Karakteristik Responden	66
5.2 Deskripsi Variabel.....	68
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	72
5.4 Uji Asumsi Klasik	74
5.5 Analisis Data Penelitian	76
5.6 Pembahasan.....	81
BAB VI PENUTUP	87
6.1 Kesimpulan	87
6.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

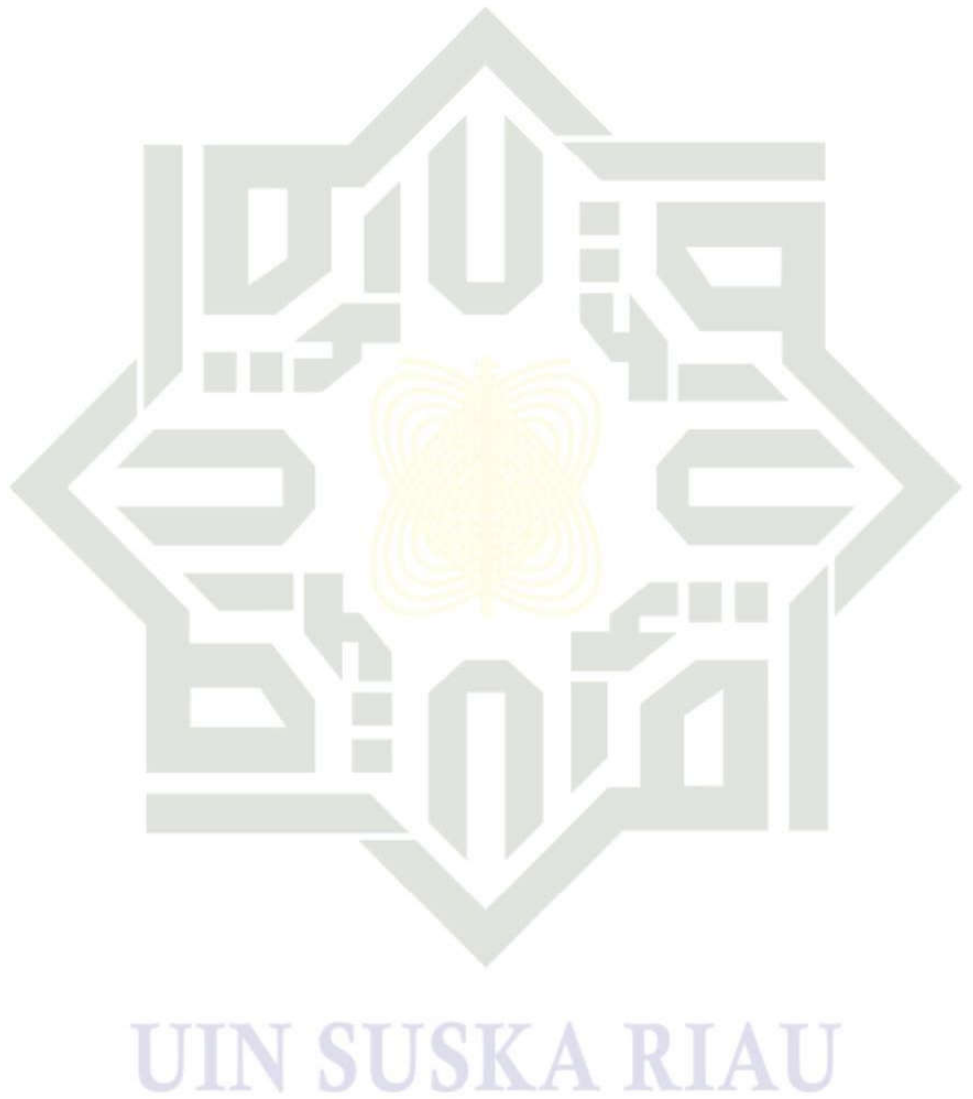
Tabel 1.1	Daftar Pegawai Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2022.....	2
Tabel 1.2	Data Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu Berdasarkan Sasaran Kerja Pokok (SKP) Tahun 2019 - 2021	3
Tabel 1.3	Data Keterlambatan Pegawai Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu 2017 - 2021	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	37
Tabel 2.2	Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden	66
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	67
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Motivasi Kerja	68
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Disiplin Kerja	69
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Lingkungan Kerja.....	70
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja	72
Tabel 5.8	Uji Validitas Angket.....	73
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 5.10	Uji Normalitas	74
Tabel 5.11	Uji Multikolinieritas.....	75
Tabel 5.12	Uji Heteroskedastisitas	76
Tabel 5.13	Analisis Regresi Berganda	77
Tabel 5.14	Uji Hipotesis Parsial.....	78
Tabel 5.15	Uji F Hitung	80
Tabel 5.16	Koefisien Determinasi.....	80

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Kecamatan Lubuk Batu Jaya	65



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

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Menurut **Mangkunegara (2016:67)** kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan/instansi.

Di dalam 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.

Tabel 1.1
Daftar Pegawai Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2022

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Kepala dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala seksi pemberdayaan masyarakat dan desa	1
	Pelaksana	4
4	Kepala seksi pembangunan	1
	Pelaksana	2
5	Kepala seksi pemerintahan	1
	Pelaksana	2
6	Kepala seksi pelayanan umum	1
	Pelaksana	3
7	Kasubag program dan keuangan	1
	Pelaksana	3
8	Kasubag umum	1
	Pelaksana	5
9	Pelaksana kasi tramtib	1
Jumlah		30

Sumber : Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu 2022

Kantor camat Lubuk Batu Jaya 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 lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan sehingga diharapkan dengan dedikasi tersebut, pegawai dapat bekerja secara maksimal di tempat kerjanya. Berikut adalah penilaian kinerja pegawai pada kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Staf Islamiah University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 1.2

Data Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu Berdasarkan Sasaran Kerja Pokok (SKP) Tahun 2019 – 2021

Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	2019		2020		2021	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Meningkatnya kualitas fasilitas dan koordinasi kecamatan	IKM Pelayanan pada Kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu	82,75%	87,25%	85,75%	87,15%	87,75%	90,12%
	Persentase hasil fasilitas dan koordinasi yang ditindaklanjuti	80%	84,44%	85%	90,15%	90%	92,24%
Meningkatnya kualitas serta akuntabilitas keuangan dan pemerintahan Desa	Rata - rata persentase Desa yang menyusun dokumen administrasi pemerintahan desa tepat waktu	80%	70,58%	90%	85,90%	95%	94,65%
Rata - Rata		90,92%	90,76%	86,92%	87,73%	90,92%	92,34%

Sumber : Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu 2022

Dari tabel 1.2 diatas kinerja pegawai pada kantor camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu selama tahun 2019 sampai 2021 secara rata realisasi yang dihasilkan terus mengalami peningkatan bahkan melebihi targer kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan sasaran kerja pokok (SKP). Namun secara indikator, dimana pada sasaran meningkatkan kualitas akuntabilitas dan keuangan selama tahun 2019 sampai 2021 realisasi yang dihasilkan belum mencapai target yang ditetapkan oleh Kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu, hal ini tentunya menjadi permasalahan kinerja yang harus dapat diselesaikan sehingga setiap target kerja yang ditetapkan dapat diselesaikan.

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

Penurunan pencapaian kinerja yang dicapai oleh pegawai pada kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu di sebabkan pegawai belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya daam memberikan pelayanan dalam melayani setiap pengaduan masyarakat diantaranya seperti :

1. Keterlambatan dalam penyelesaian pelayanan dari batas waktu yang ditentukan
2. Masih rendahnya keterampilan dan pengetahuan pegawai terkait pelayanan yang masih belum maksimal berdasarkan keluhan – keluhan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan.
3. Kurang cepatnya tanggapan pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat diantaranya pegawai yang tidak berada ditempat pada saat jam pelayanan, kurang aktifnya pegawai dalam memberikan arahan kepada masyarakat yang datang untuk mendapatkan pelayanan dan kurangnya inisiatif pegawai dalam melayanai masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, permasalahan kurang maksimalnya kinerja pegawai pada kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu disebabkan karena kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam mematuhi setiap aturan yang berlaku serta kurangnya kenyamanan lingkungan kerja pegawai pada saat melaksanakan pekerjaan.

Salah satunya untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan motivasi kerja. Menurut Stanford dalam **Mangkunegara (2017:93)** Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah



- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Site 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.

suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan motivasi kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pegawai memiliki motivasi kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja perusahaan/instansi itu sendiri. Pegawai yang kurang memiliki motivasi kerja akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Hasil wawancara dengan Bapak Armin sebagai kepala camat di Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu menjelaskan permasalahan motivasi kerja yang ada pada kantor camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu diantaranya kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas, pegawai masih sering menunda pekerjaan sehingga hal ini tentunya berdampak terhadap penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan meningkatnya keluhan masyarakat atas kualitas pelayanan yang diberikan dan timbulnya.

Selain motivasi dalam bekerja, faktor yang juga cukup penting dalam kinerja pegawai yaitu disiplin dalam bekerja. Menurut **Hasibuan (2017:193)** mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan betuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai bekerja didalam sebuah organisasi.

Tabel dibawah ini merupakan hasil rekapitulasi absensi pegawai pada kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu selama 5 Tahun Terakhir 2017-2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Keterlambatan Pegawai Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2017-2021.

Tahun	Jam Masuk - Pulang Kerja	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Keterlambatan
2017	08.00 – 16.00 WIB	31	225	53
2018	08.00 – 16.00 WIB	31	225	59
2019	08.00 – 16.00 WIB	30	225	53
2020	08.00 – 16.00 WIB	30	225	57
2021	08.00 – 16.00 WIB	30	225	63

Sumber : Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas menjelaskan data mengenai tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada kantor Kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu dimana selama 5 tahun terakhir jumlah keterlambatan pegawai datang ke kantor cenderung mengalami peningkatan. Tentunya tingginya keterlambatan pegawai yang hadir menjadi permasalahan yang harus dengan cepat diselesaikan oleh Pimpinan Kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Armin sebagai Pimpinan Kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu menjelaskan tingginya keterlambatan pegawai yang datang seperti pada hari biasa pegawai datang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, hal ini dikarenakan sistem absensi yang masih manual sehingga menjadi celah untuk datang tidak sesuai dengan jam yang ditetapkan. Permasalahan keterlambatan lainnya menambah hari libur, seperti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Halal cipta milik UIN Suska Riau

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

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

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



libur lebaran atau longweekend, tentunya permasalahan keterlambatan ini dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mengganggu proses pelayanan sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi kurang maksimal.

Terjadinya peningkatan ketidakhadiran pegawai dalam bekerja tentunya akan memberikan dampak kurang baik terhadap pencapaian kinerja yang dihasilkan. Hasil observasi, ditemukan permasalahan dalam kedisiplinan pegawai dalam bekerja seperti pegawai meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir dan pegawai juga terkadang tidak berada di tempat pada saat jam kerja. Hal ini menunjukkan kedisiplinan pegawai masih belum baik dalam mematuhi setiap aturan kerja yang sudah ditetapkan, sehingga berdampak terhadap proses administrasi surat menyurat kecamatan yang masih belum tertata dengan baik dan rapi, dimana masih terlihat penumpukan berkas-berkas dimeja pelayanan sehingga hal ini tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sudah ditetapkan.

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 masih ada pegawai yang tidak masuk tanpa kabar berita dan masuk kerja serta pulang tidak ontime terlihat dari rekapan absen yang diberikan kepada peneliti.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi mengenai disiplin kerja pada kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu menjelaskan masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti 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.



menghindarkan pemberitahuan masuk dan memulai pekerjaan tetapi kenyataannya sebagian pegawai masih bersantai terlebih dahulu untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan rekan kerja yang lainnya. Kurang kedisiplinan pegawai dalam menepatkan waktu dalam bekerja tentunya akan memberikan dampak terhadap pencapaian hasil kerja yang diharapkan.

Selain motivasi dan disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut **Sutrisno (2016:118)** lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung bermalas-malasan yang akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun.

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.

Berdasarkan hasil observasi, permasalahan lingkungan kerja di kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu masih belum sesuai dengan yang di harapkan, seperti ruang pengarsipan yang berdebu, tata letak layout 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.



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

belum beraturan seperti; meja yang agak berdempetan serta di atasnya terdapat peralatan kantor yang mengganggu, serta cat dinding yang memudar diakibatkan dimakan usia juga ruangan sering berdebu di karenakan kantor berdekatan dengan jalan dengan kondisi yang rusak. Lokasi bangunan kantor yang dekat dengan jalan raya juga menimbulkan kebisingan yang mengganggu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hal tersebut mengakibatkan menurunnya kreativitas pegawai dan pegawai kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan serta memperlambat pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu kurangnya membina hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta antara sesama rekan kerja. Kurangnya perhatian dari atasan atau pimpinan. Salin itu lingkungan kerja sangatlah penting bagi pegawai karena lingkungan kerja merupakan faktor penting sebagai penunjang keberhasilan dan kenyamanan pegawai untuk bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan fenomena tersebut sebagai topik penelitian. Dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT LUBUK BATU JAY KABUPATEN INDRAGIRI HULU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu?
- d. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, batasan masalah, dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Kantor camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Kantor camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Kantor camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat – manfaat yang dapat diberikan sesuai dengan penelitian ini adalah :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Bagi Peneliti.

Untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

b. Bagi Pihak Kantor camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dimiliki sehingga dapat memenuhi harapan dan tujuan perusahaan yang berhubungan dengan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Lain.

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan referensi bagi peneliti lain untuk mengadakan penelitian lanjutan berkaitan dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi bagian pendahuluan yang terdiri atas: latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan 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.

BAB II

LANDASAN TEORI

Dalam bab kedua ini akan menganalisis beberapa landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu yang berkait, dan rumusan hipotesis.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ketiga dalam skripsi ini akan menjelaskan metode penelitian yang terdiri atas: lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik dan pengumpulan data, populasi dan sampel, dan analisis data yang digunakan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ketiga dalam skripsi ini akan menjelaskan metode penelitian yang terdiri atas: lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik dan pengumpulan data, populasi dan sampel, dan analisis data yang digunakan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab keempat menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian seperti sejarah, struktur organisasi dan tugas serta tanggung jawab pegawai.

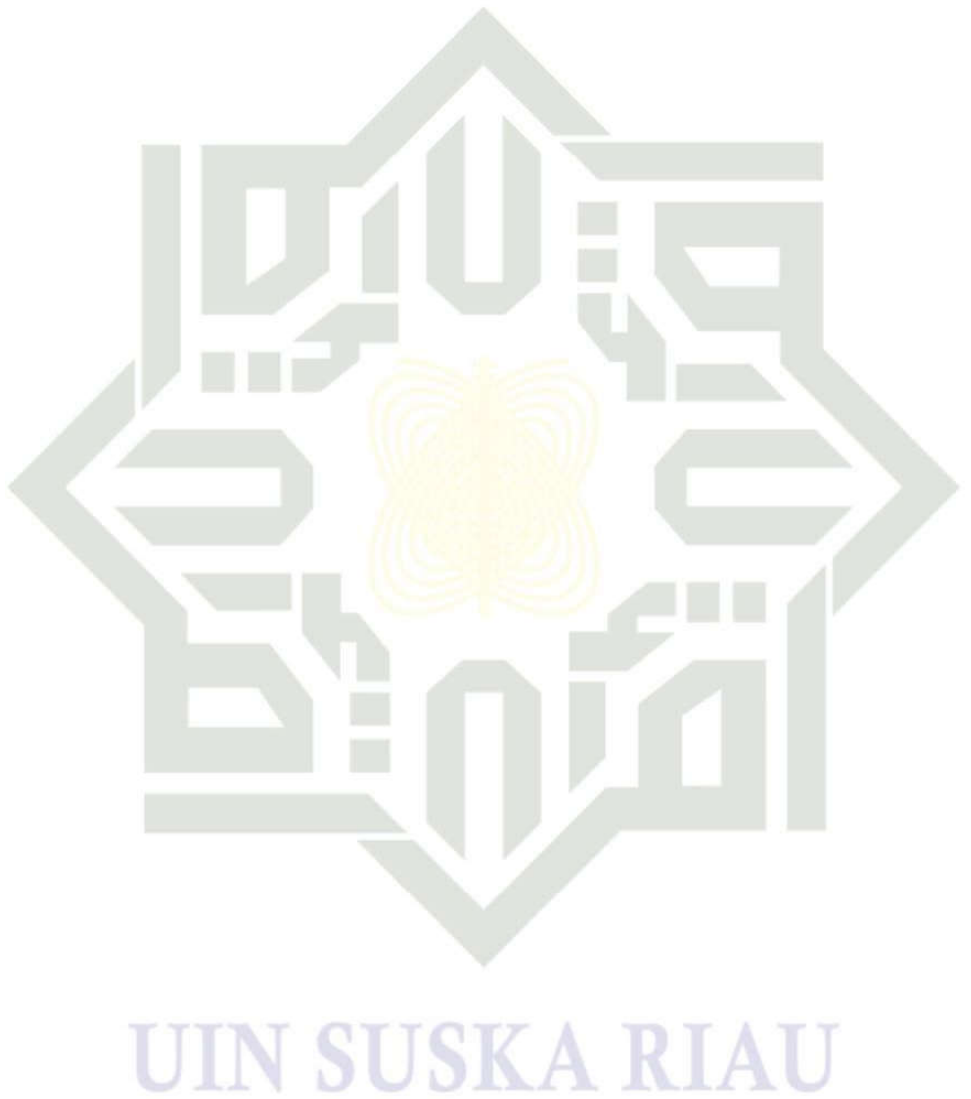
BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab kelima ini menjelaskan mengenai hasil penelitian diantaranya gambaran responden, analisis deskriptif serta hasil olahan data dan pembahasan.

PENUTUP

Bab keenam ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian serta saran sesuai hasil penelitian



BAB VI

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut **Hasibuan (2017:3)** manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. Sedangkan menurut **Handoko (2016:8)** manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha- usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (*Planing, Organizing, Actuating, Controlling*) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen

Menurut **Hasibuan (2017:161)** membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan). Keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

c. *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan



perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standar.

Definisi diatas terlihat bahwa tercapai atau tidaknya tujuan tergantung kepada bergerak atau tidaknya seluruh anggota kelompok manajemen, mulai dari tingkat atas, menengah sampai kebawah. Tercapainya tujuan bukan hanya tergantung kepada planning dan organizing yang baik, melainkan juga tergantung pada penggerakan dan pengawasan. Perencanaan dan pengorganisasian hanyalah merupakan landasan yang kuat untuk adanya penggerakan yang terarah kepada sasaran yang dituju. Penggerakan tanpa planning tidak akan berjalan efektif karena dalam perencanaan itulah ditentukan tujuan, budget, standard, metode kerja, prosedur dan program.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (**Mangkunegara, 2016:3**). Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan (**Hasibuan, 2017:10**). Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Sutrisno, 2016:4).

2.3 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017 : 183) mengatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh instansi.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Berdasarkan beberapa teori dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

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

Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

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 inovatif.

7. Kepemimpinan yaitu prilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.

Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhiya agar tujuan tercapai.

2.2.2.3 Indikator kinerja

Menurut **(Sutrisno, 2016 :176)** bahwa terdapat enam indikator kinerja pegawai yaitu:

1) Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Sikap, yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 5) Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut **Novitasari (2017:27)** motivasi kerja merupakan kemauan serta keinginan dari seorang untuk melimpahkan segala upayanya dalam menjangkau tujuan, Oleh karena itu tidak terdapat motivasi bilamana tidak dialami adanya suatu kemauan atau keperluan tersebut ialah rangsangan serta desakan dengan timbulnya semangat kerja untuk mengerjakan tindakan-tindakan tertentu. Motivasi adalah dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Sedangkan menurut Stanford dalam **Mangkunegara (2016:93)** Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Menurut **Robbins dan Judge (2017:48)** motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mengarah pada kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas, bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam berorganisasi.

2.4.2 Faktor motivasi kerja

Dalam memotivasi seorang pegawai atau pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan merupakan suatu hal yang rumit. Biasanya didalam motivasi terdapat berbagai rangkaian faktor yang saling berkaitan antara satu faktor dengan faktor lainnya, faktor tersebut yaitu faktor individu dan faktor organisasional (Novitasari, 2017:28).

Yang termasuk faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitude), dan kemampuan-kemampuan (abilities). Sedangkan yang tergolong dalam faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job it self).

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Novitasari (2017:28) beberapa indikator – indikator untuk mengukur motivasi diantaranya adalah :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- 1) Dorongan mencapai tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu bank atau instansi.
- 2) Semangat kerja. Semangat kerja sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- 3) Inisiatif. Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang pegawai atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.
- 4) Rasa tanggung jawab. Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.
- 5) Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan motivasi yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua pegawai. Motivasi antar pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2016 : 187)** Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban". Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau akan membebani dirinya bila mana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sutrisno (2016 : 121). Sedangkan menurut **Hasibuan (2017:193)** mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. (**Mangkunegara, 2017 : 94**), disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

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

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggarannya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam **Sutrisno (2016:89)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

- 1) Faktor-faktor pendukung disiplin kerja
 - a) Besarnya pemberian kompensasi

Besar kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

- b) Adanya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaiman



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c) Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para pegawai akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua pegawai merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

2) Faktor-faktor Penghambat Disiplin Kerja

a) Pengawasan yang kurang oleh Perusahaan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

b) Tidak adanya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja 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.

- c) Tidak diciptakannya kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

- Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

2.5.3 Indikator disiplin kerja

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. **(Singodimejo dalam Sutrisno, 2016:94)**

1.) Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.

2.) Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan juga cara bertingkah laku dalam pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- 3.) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- 4.) Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam suatu perusahaan.

2.6 Lingkungan Kerja

2.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat memberikan pengaruh signifikan bagi pegawai, baik dari segi fisik kesehatan maupun emosi. Menurut Nitisemito dalam **Nuraini (2016 : 78)** yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. **Sofyan (2018 : 78)** menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut **Sutrisno (2016:118)** lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Selain itu, menurut **Sedarmayanti (2017:21)** lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturkerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja dan dapat memengaruhinya dalam menjalankan pekerjaannya.

2.6.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedamaryanti (2017:36)**, secara garis besar, jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan lain-lain. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain:

a) Kebersihan

Setiap perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan sebab selain kebersihan fisik, juga akan mempengaruhi jiwa seseorang.

b) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik dan cukup dalam lingkungan kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh orang. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik,



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.

dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan pada seseorang.

c) Penerangan

Dalam melaksanakan tugas seringkali seseorang membutuhkan penerangam yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.

d) Keamanan

Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja yang terdiri dari keamanan terhadap harta milik pegawai selama ditinggal kerja. Apabila ditempat dimana mereka bekerja sering terjadi pencurian, maka hali ini akan menimbulkan kegelisahan yang berakibatkan pada semanhat dan kegairan kerja sertakonsentrasi dalam bekerja menurun.

e) Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus akan dirasakan sebagai gangguan, apabila jenis tertentu yang memerlukan konsentrasi. Sebenarnya kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan terganggunya kesehatan dan mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

f) Musik

Musik yang menghalun akan dapat mempengaruhi suasana kejiwaan, yakni dapat menimbulkan suasana gembira



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

apalagi waktu istirahat sehingga dapat pula mengurangi perasaan lelah dan sebaliknya dapat menimbulkan kegairan kerja bagi pegawai.

2) Lingkungan Kerja Nonfisik

Menurut **Sedamaryanti (2017:42)**, menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja nonfisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang diperusahaan.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan ataupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan, hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, kemudian pemimpin harus menciptakan suasana yang meningkatkan kreatifitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian hubungan emosional ditempat kerja itu sangat perlu untuk perlu diperhatikan karena akan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

2.4.3 Indikator lingkungan kerja

Menurut **Sedarmayanti (2017:48)** beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

kerja yang menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja.

4. Tersedianya Fasilitas Kerja

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

a. Pandangan Islam Tentang Kinerja

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

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

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



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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
 dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

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.

Dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja pegawai sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبراني)

Artinya: “*Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas) (HR. Thabrani).*

Maksud dari Hadist tersebut adalah pegawai dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.

b. Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Islam sangat mengajarkan umatnya untuk berkerja, dan berkerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 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 menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi. Disiplin adalah sikap mentaati peraturan 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) :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ نَنْزَعْنٰمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ
 ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
 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﴾ اِنَّ الْاِنْسَانَ لَفِيْ خُسْرٍ ﴿٢﴾ اِلَّا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

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

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 nasehat 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.

c. Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja

Motivasi Islam adalah motivasi yang berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT. Dzat yang meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

وَيَسِيحُ الرِّعْدُ بِحَمْدِهِ، وَالْمَلَائِكَةُ مِنْ خِيفَتِهِ، وَيُرْسِلُ الصَّوَاعِقَ
فَيُصِيبُ بِهَا مَنْ يَشَاءُ وَهُمْ يُجَادِلُونَ فِي اللَّهِ وَهُوَ شَدِيدُ الْمِحَالِ



Artinya: “dan guruh itu bertasbih dengan memuji Allah, (demikian pula) Para Malaikat karena takut kepada-Nya, dan Allah melepaskan halilintar, lalu menimpakannya kepada siapa yang Dia kehendaki, dan mereka berbantah-bantahan tentang Allah, dan Dia-lah Tuhan yang Maha keras siksa-Nya”. (Q.S Ar-Ra’aad Ayat 13).

Maksud dari ayat tersebut adalah, Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang. Melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealisme dan optimism yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas Allah SWT maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

Dengan motivasi yang tinggi dan dengan didorongkan keberanian maka kehidupan menjadi lebih baik dengan selalu mengharapkan ridho Allah SWT. Hal ini sangat penting dalam sudut pandang islami dimana hal ini memberikan dampak positif motivasi tertentu yang sebenarnya timbul

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 a milik UIN Suska Riau
 dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah SWT.

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. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1	Ratih Kumaladewi, Jamaluddin Sakung, Herlina Yusuf (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja pegawai (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.
2	Asmah Syam Sinaga, Abdul Kadir, Siti Mardiana (2020)	Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai	Motivasi (X1) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya peranan motivasi dalam kinerja pegawai di Kecamatan Tanjungbalai Utara dapat dikatakan baik, dilihat dari faktor Intrinsik dan faktor ekstrinsik.
3	Sugeng Sutrisno (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah)	Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja pegawai (Y)	Berdasarkan hasil penelitian terhadap Kinerja PNS di kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah dapat di tarik kesimpulan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah termasuk dalam kategori cukup baik.
4	Ahmad Sholihuddin, Afi Rachmat Slamet, Fahrurrozi Rahman (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas	Motivasi Kerja (X1) Pengembangan karir (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi kerja, pengembangan karir, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kab.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk 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 Dilindungi Undang-Undang

No	Peneliti (tahun)	Judul	Variabel	Hasil
4		Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban		Tuban.
5	Rizal Nabawi (2019)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan kerja (X2) Beban kerja (X3) Kinerja pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
6	Hasrudy Tanjung (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja(X2) Kinerja Pegawai (Y)	Ada pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Ada pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Ada pengaruh positif variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.
7	Slamet Ahmadi, Sulistyono (2018)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor	Kompetensi (X1) Kepemimpinan (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	-Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.263. -Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0.151. -Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.516.
8	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Budaya Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil pengujian penelitian, membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan	Gaya kepemimpinan (X1) Lingkungan kerja (X2)	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Peneliti (tahun)	Judul	Variabel	Hasil
10	Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, Nuryanti, Mustari (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Buluklumba	Kepuasan kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y) Lingkungan Kerja (X1) Kinerja Pegawai (Y)	berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dengan persentase sebesar 0,536 atau 53,6%.

2.9 Pengaruh Antar Variabel

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja. Hal yang dapat mendukung kinerja pegawai tersebut adalah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam berorganisasi. Dengan adanya motivasi kerja pada diri pegawai maka akan meningkatkan kualitas kerja pegawai, hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.

Menurut **Hasibuan (2017 : 86)** motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar dapat bekerjasama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya

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

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



upaya untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi dari seorang pegawai memiliki hubungan yang sangat erat dengan tingkat kinerja, karena dengan adanya motivasi dapat memberikan dorongan pada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Sinabela (2017:332)** Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (**Hasibuan, 2017:193**). Menurut **Sinambela (2017:332)** disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk 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 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.

3. © Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan. Lingkungan kerja yang baik jelas akan mempengaruhi kinerja bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut **Hasibuan (2017 : 129)** penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat menjaga kesehatan karyawan dari gangguan penglihatan, penciuman, pendengaran dan kelelahan. Lingkungan kerja yang sehat dan bersih dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang baik pula, dimana kelelahan dan kebosanan dalam melakukan pekerjaan akan berkurang atau hilang. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kebosanan kelelahan dan suasana yang kurang menyenangkan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.

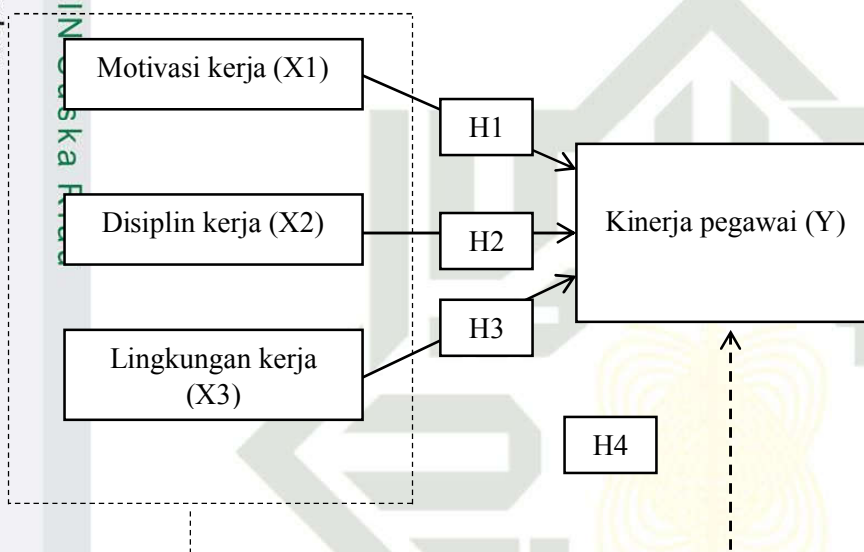
Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan. Demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja karyawan dan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Hubungan antara lingkungan kerja yang baik

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dengan tingginya tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.10 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian
Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Siagian (2010)

Keterangan :

→ = Pengaruh Parsial

- - - → = Pengaruh Simultan

2.11 Konsep Operasional Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Menurut **Suliyanto (2011)** variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel



yang lain. Variabel independent dalam penelitian ini yaitu :

- a. Motivasi kerja (X1)
- b. Disiplin kerja (X2)
- c. Lingkungan kerja (X3)

b. Variabel Dependent

Menurut **Suliyanto (2011)** variabel dependent adalah variabel yang variasinya dipengaruhi oleh variasi independent. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kinerja pegawai (Y)

2.12 Definisi Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sutrisno (2016:172)	1. hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap 5. Disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2016 : 182)	Skala Likert
2.	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja merupakan kemauan serta keinginan dari seorang untuk melimpahkan segala upayanya dalam menjangkau tujuan, (Novitasari, 2017:28).	1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif. 4. Rasa tanggung jawab 5. Hubungan kemanusiaan. (Novitasari, 2017:28)	Skala Likert

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.

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
3.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sutrisno (2016 : 87)	1. Taat terhadap aturan waktu. 2. Taat terhadap peraturan perusahaan. 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4. Taat terhadap peraturan lainnya (Sutrisno, 2016:94)	Skala Likert
4.	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2017:21)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan Dengan Rekan Kerja 3. Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan 4. Tersedianya Fasilitas Kerja Sedarmayanti (2017:28).	Skala Likert

2.13 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, kajian teori diatas, serta kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut :

H₁. Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ratih Kumaladewi, Jamaluddin Sakung, Herlina Yusuf (2017) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Asmah Syam Sinaga, Abdul Kadir, Siti Mardiana (2020) yang juga menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hak Cipta Diindungi 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

H₂. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ratih Kumaladewi, Jamaluddin Sakung, Herlina Yusuf (2017) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Sugeng Sutrisno (2013) yang juga menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₃. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizal Nabawi (2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) yang juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₄. Diduga motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kumaladewi, Sakung, Yusuf (2017) yang menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Ahmad, Mappamiring, Mustari (2022) yang juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

a. Pengutipan hanya untuk 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 Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di Kantor camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu, Jl. Narasinga Desa Lubuk batu tinggal, Kecamatan Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini dilakukan pada bulan bulan Juli 2022 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis Sumber dan Data

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)**

3.2.1 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 motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu.

3.2.2 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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sesuai dengan masalah yang diteliti dan juga studi pustaka untuk membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian ini.

3.1 Populasi dan Sampel

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 kantor camat Lubuk Batu Jaya Berjumlah 30 Orang.

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 ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor camat Lubuk Batu Jaya Berjumlah 30 orang.



3.4 Teknik Pengumpulan Data

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

1 Interview (Wawancara)

Menurut **Sugiyono (2018:137)** wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dengan responden yang terkait dalam pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2 Kuesioner (Angket)

Menurut **Sugiyono (2018:142)** 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 motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Lubuk Batu Jaya.

3 Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan sehari-hari manusia dengan menggunakan mata sebagai alat bantu utamanya selain

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pancaindra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, kulit. Observasi penelitian ini mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Lubuk Batu Jaya.

3.5 Skala Pengukuran

Untuk keperluan analisis, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian pada setiap jawaban pernyataan berdasarkan *Skala Likert*.

Penentuan nilai jawaban untuk setiap menggunakan metode *Skala Likert Sugiyono (2018:136)*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun pembobotan setiap pertanyaan sebagai berikut:

1. Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Untuk jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Untuk jawaban Netral (N) : diberi skor 3
4. Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2018: 147)** suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3.6.2 Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2018:8)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisi regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi *25 for windows*.

3.6.3 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas dan uji linearitas.

1. Uji Validitas Data

Menurut **Sugiyono (2018:177)** 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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Uji Reabilitas Data

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu . Jawaban responden dikatakan reliabel jika masingmasing pertanyaan dijawab secara konsisten (Ghozali, 2016;48). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2016:105)**, uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji Multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF < 10$ maka dianggap Multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2016:134)**, uji heteroskedastisitas bertujuan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3.6.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono 2018:275). Rumus regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

β_1 = Koefisien regresi variabel antara X₁ dan Y

β_2 = Koefisien regresi variabel antara X₂ dan Y

β_3 = Koefisien regresi variabel antara X₃ dan Y

e = error



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6.6 Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji secara simultan (Uji F) merupakan pengujian variabel independen secara simultan ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk pengujian ini digunakan uji F yaitu dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel dependen atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti variabel independen tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji secara parsial (Uji t) adalah mengukur pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan hasil t hitung pada hasil SPSS dengan tabel t. Dengan kriteria berikut ini :

- a. H_0 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti variabel independen tidak dipengaruhi oleh variabel dependen.
- b. H_0 ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti variabel independen tidak dipengaruhi oleh variabel dependen.



3. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. (R) menunjukkan keeratan hubungan dari variabel independen secara simultan atau serentak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Wilayah Geografis Kabupaten Indragiri Hulu

Pembentukan Kabupaten Indragiri Hulu pada awalnya ditetapkan dengan UU No. 12 Tahun 1956 tentang pembentukan Daerah Otonomi Kabupaten dalam lingkungan Propinsi Sumatera Tengah yang diberi nama Kabupaten Indragiri yang meliputi wilayah Rengat dan Tembilahan di sebelah Hilir. Pada tahun 1965 Kabupaten Indragiri telah dimekarkan menjadi Kabupaten Indragiri Hulu dan Hilir berdasarkan UU No. 6 Tahun 1965. Tahun 1999 Kabupaten Indragiri Hulu dimekarkan lagi menjadi dua kabupaten yaitu Kabupaten Kuantan Singingi dan Kabupaten Indragiri Hulu.

Setelah pemekaran Kabupaten Indragiri Hulu menjadi 2 kabupaten. Satu tahun kemudian tepatnya tahun 2008 kecamatan yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu dimekarkan pula, waktu pemekaran Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 1999 kecamatan di Kabupaten Indragiri Hulu tinggal 6 kecamatan. Setelah dimekarkan 3 kecamatan, maka kecamatan di Kabupaten Indragiri Hulu sekarang menjadi 9 kecamatan berdasarkan PERDA No. 9 Tahun 2000.

Sekilas pandang tentang fasilitas dan infrastruktur yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu saat ini meliputi jaringan jalan dengan panjang 1.590,62 km. Pelabuhan Sungai di Kecamatan Kuala Cenaku, 21 km dari Rengat, dapat menampung kapal dengan 1,500 dwt, lapangan terbang darurat di Japura yang hanya dapat menampung pesawat terbang ukuran kecil seperti F-27, DHN-7 dan



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

C-160. Menurut rencana di masa depan. Lapangan terbang ini diharapkan dapat diperluas agar mampu menampung pesawat terbang ukuran besar.

Fasilitas dan infrastruktur lain yang telah ada saat ini antara lain listrik dengan kapasitas 33.726 KWH disuplai oleh Perusahaan Listrik Negara (tenaga diesel), air bersih, jasa pos, jaringan telepon, perbankan (Bank Nasional dan Lokal), fasilitas kesehatan dan beberapa fasilitas akomodasi (hotel berbintang dan non bintang) yang tersebar di beberapa kota seperti Rengat, Rengat Barat, Air Molek, Siberida dan Peranap.

4.2 Pertumbuhan Ekonomi

Perekonomian Kabupaten Indragiri Hulu sendiri pada tahun 2005 sedikit terpengaruh dampak dari ketidakstabilan perekonomian nasional. Beberapa sektor yang menggunakan BBM sebagai bahan bakar, sedikit terganggu. Namun secara keseluruhan perekonomian Kabupaten Indragiri Hulu cukup menggembirakan di tahun tersebut. Sesuai Visi dan Misi Kabupaten Indragiri Hulu yaitu “Menciptakan Kabupaten Indragiri Hulu Maju, Mandiri, Sejahtera, Berbudaya dan Agamis”, maka untuk mewujudkannya, pembangunan ekonomi dan sosial telah diarahkan dan diprogramkan sesuai dengan Visi Kabupaten Indragiri Hulu tersebut.

Tentunya dalam upaya mewujudkan Visi Kabupaten Indragiri Hulu diperlukan indikator pembangunan yang terukur sehingga akan memudahkan dalam melakukan evaluasi pembangunannya. Salah satu informasi yang penting dalam kaitannya mengukur perkembangan secara kuantitatif kemajuan perkembangan ekonomi Kabupaten Indragiri Hulu dapat dicermati melalui



perkembangan PDRB daerah tersebut. Seperti perkembangan pertumbuhan ekonomi, struktur ekonomi dan PDRB per kapitanya.

4.3 Visi dan Misi Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri

Hulu

Visi

Visi yang pertama ditumakan di Kantor Camat Cerenti yaitu agar “Terwujudnya pelayanan yang prima, transparan dan mengikat hati di Kecamatan”.

Misi

Sedangkan untuk misi dari Kantor Camat Cerenti adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas pegawai Kecamatan yang siap dalam segala hal pelayanan, ramah dan berdisiplin tinggi.
2. Menerapkan proses pelayanan yang efektif, efisien dan transparan untuk mencapai hasil yang lebih berkualitas.
3. Menggunakan fasilitas kerja yang tepat guna tercapainya kualitas pelayanan yang optimal
4. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar pegawai, instansi dan masyarakat.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang bersih, rapi dan nyaman untuk kepuasan semau pihak.

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

4.4 Tugas Pokok Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri

Hulu

Tugas pokok dan fungsi yang dilakukan Camat serta bawahannya yang berada pada kantor Kecamatan Lubuk Batu Jaya, yaitu sebagai berikut :

1. Camat

Camat memiliki tugas yaitu melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati sesuai dengan wilayah, kebutuhan daerah dan menyelenggarakan kegiatan pemerintahan lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugasnya camat berfungsi :

- a. Menyelenggarakan kewenangan wajib kabupaten dan kewenangan lain yang dilimpahkan oleh Bupati
- b. Penyelenggaraan tugas pemerintahan umum, ketentraman, ketertiban umum, pembangunan pertanian, sosial budaya, lingkungan hidup dan pertahanan.
- c. Pembinaan administrasi pemerintahan/kelurahan
- d. Pembinaan ketentraman dan ketertiban umum dan kerukunan umat beragama
- e. Penyelenggaraan program pembangunan dan perekonomian, produksi, kesejahteraan sosial dan lingkungan hidup, dan sosial budaya lingkungan kecamatan
- f. Pengkoordinasian Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) dan Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) diwilayah kerjanya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

g. Pelaksanaan koordinasi dengan institusi-institusi terkait diwilayah kerjanya

h. Penyusunan pelaksanaan program, ketatausahaan dan rumah tangga kecamatan

i. Pelaksanaan tugas-tugas lain diberikan oleh Bupati melalui Sekertaris Daerah.

2. Sekretaris Camat

Tugas dari sekretaris camat adalah membantu camat dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat / aparatur kecamatan. Dalam melaksanakan tugasnya sekretaris camat mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan program
- b. Penyelenggaraan pengelolaan urusan keuangan
- c. Menyelenggarakan tata usaha umum, kepegawaian, pelayanan masyarakat, serta tata usaha perlengkapan
- d. Menyelenggarakan pelaksanaan urusan rumah tangga kecamatan
- e. Meyelenggarakan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat.

3. Kepala Sub Bagian Umum

Kepala sub bagian umum dalam melaksanakan tugasnya memiliki tanggung jawab mengenai pelaksanaan, yaitu :

Mengatur dan mengurus kerumahtanggaan yang meliputi kegiatan perlengkapan, pemeliharaan dan umum LP3M

Mengatur dan mengurus administrasi bidang kepegawaian dan keuanga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Mengatur penggunaan kendaraan dinas dan barang inventaris lainnya

Menyusun rencana kebutuhan ATK, peralatan dan inventaris kantor

Menyusun rencana jadwal kegiatan LP3M

Memverifikasi surat masuk dan surat keluar

Memonitor pelaksanaan pekerjaan staf administrasi umum LP3M

Membantu pelaksanaan kegiatan dan pelatihan dan sejenisnya

Membuat laporan dan secara berkala kepada pimpinan melalui Kabag TU

Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kabag Tata Usaha dan

Sekretaris LP3M.

4. Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan

Kasi Sub Bagian program dan keuangan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas yaitu koordinasi, penyusunan rencana dan program kerja kecamatan, pengelolaan administrasi keuangan dan pertanggung jawaban pengelolaan keuangan kecamatan. Dalam menjalankan tugasnya kasi sub bagian program dan keuangan mempunyai fungsi sebagai berikut :

Penyusunan rencana kerja operasional kegiatan pengangkatan

peLAYANAN dan program kerja kecamatan

Melakukan koordinasi dan program kegiatan perangkat daerah lain di wilayah kecamatan

Melakukan fasilitasi penyusunan rencana penyelenggara pemerintahan melalui proses musyawarah perencanaan pembangunan

Menyusun rencana strategis kecamatan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Menyusun rencana peraturan penunjang pelaksanaan tugas

Melakukan koordinasi penyuluhan program dan pengelolaan keuangan dengan sub unit dilingkungan kecamatan

Menyusun rencana kerja dan program kerja operasional kegiatan pengelolaan administrasi dan pertanggung jawaban pengelolaan keuangan kecamatan

Mengumpulkan bahan anggaran kecamatan

Menyusun daftar gaji serta tunjangan daerah

Merencanakan operasional kegiatan penyusunan rencana dan program administrasi pengelolaan keuangan

k. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas

l. Penyiapan pertanggung jawaban pengelolaan anggaran pendapatan, belanja pembiayaan kecamatan

m. Menyiapkan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya untuk melancarkan pelaksanaan tugas

Menyiapkan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya.

5. Kasi (Kepala Seksi) Pemerintahan

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas membantu Camat dalam perumusan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan. Dalam menjalankan tugasnya seksi pemerintahan memiliki Fungsi :

Menyelenggarakan pemerintahan umum dan pengadministrasian kependudukan dan catatan sipil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Melaksanakan urusan wajib kabupaten dan urusan lainnya tingkat kecamatan sesuai dengan bidangnya

Menyelenggarakan pembinaan administrasi desa

Menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan

Melaksanakan tugas pembantuan

Melaksanakan tugas-tugas ketertiban.

6. **Kasi (Kepala Seksi) Ketentraman dan Ketertiban Umum**

Seksi ketertiban dan ketentraman umum bertugas dalam membantu camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan ketentraman dan ketertiban. Fungsi dari seksi ketentraman dan ketertiban yaitu sebagai berikut :

- a. Menyusun program dan pembinaan ketentraman serta ketertiban masyarakat
 - b. Melaksanakan pembinaan dan ketentraman serta ketertiban serta Satuan Polisi Pamong Praja kecamatan
- Menyelenggarakan pembinaan perangkat kecamatan, kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat
- Menyelenggarakan pembinaan dan pengendalian operasional Polisi Pamong Praja kecamatan
- Menyelenggarakan pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

7.

Kasi (Kepala Seksi) Pelayanan Umum

Kasi Pelayanan Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas Camat dibidang pelayanan umum. Dalam melaksanakan tugasnya kasi pelayanan umum mempunyai tugas :

- a. Pengumpulan data dan bahan lingkup pelayanan umum
- b. Pelayanan data dan informasi kecamatan
- c. Pengkoordinasian penyelenggaraan PATEN
- d. Pembinaan pelayanan kebersihan, keindahan, pertamanan dan sanitasi
- e. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Camat
- f. Pelaporan pelaksanaan lingkup pelayanan umum.

8.

Kasi (Kepala Seksi) Pembangunan

Kasi Pembangunan dalam melaksanakan tugasnya memiliki fungsi, yaitu :

- a. Mendorong partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup kecamatan dalam forum
 - Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap seluruh unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat diwilayah kerja kecamatan
 - Melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan yang baik yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta
 - Menyiapkan fasilitasi pengembangan perekonomian kelurahan
 - Melaksanakan pembinaan lembaga pemberdayaan masyarakat (LPM) Kelurahan PKK

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

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

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

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

Melaksanakan penyelenggaraan lomba lingkungan terbaik tingkat kecamatan

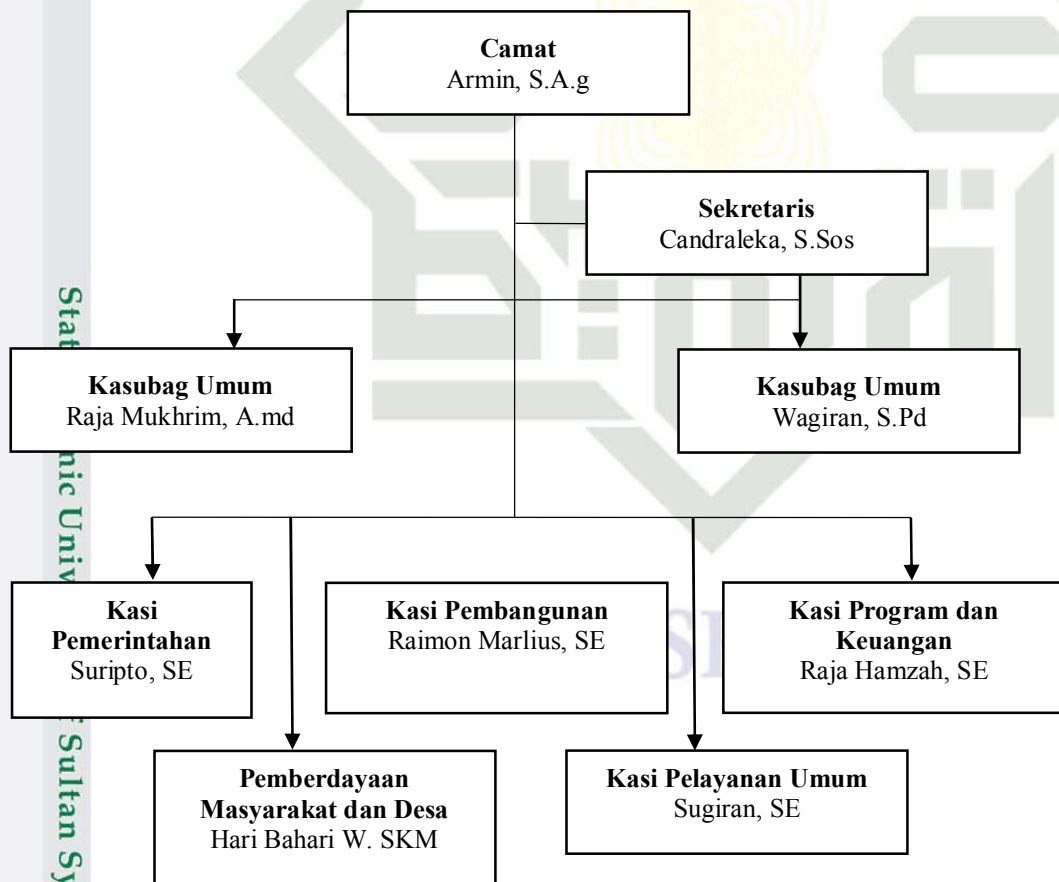
Melaksanakan kegiatan pemungutan atas pajak dan retribusi daerah di wilayah kerjanya

Melaksanakan pembinaan dan pengawasan kegiatan program pendidikan kemasyarakatan, generasi muda dan keolahragaan

Melaksanakan pemantauan kegiatan peindustrian, perdagangan, pertambangan, kepariwisataan, perkoperasian dan bantuan pembangunan.

Berikut adalah gambaran struktur organisasi kantor camat di Kecamatan

Lubuk Batu Jaya :



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kecamatan Lubuk Batu Jaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu. Dengan semakin tingginya motivasi diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu. Semakin tingginya kedisiplinan tentunya akan mendorong pegawai untuk dapat bekerja lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dalam meningkatkan kinerja,
4. Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pegawai di kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu. Sementara nilai adjusted R Square menjelaskan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai di kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 75,1% sementara 24,9% sisanya dipengaruhi oleh



variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, beban kerja dan lain – lain.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.

2. Hal ini bahwa kepala camat di Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu harus lebih memperhatikan kedisiplinan waktu kerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab pegawai. Apabila terdapat pelanggaran hendaknya langsung memberikan sanksi sesuai jenis pelanggaran.

Kepada pimpinan dan seluruh pegawai Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu diharapkan dapat membangun suasana kerja yang lebih baik dan kondusif serta iklim kerja yang dapat mendorong semangat kerja pegawai semakin tinggi dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja sesuai dengan sasaran kerja yang sudah ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

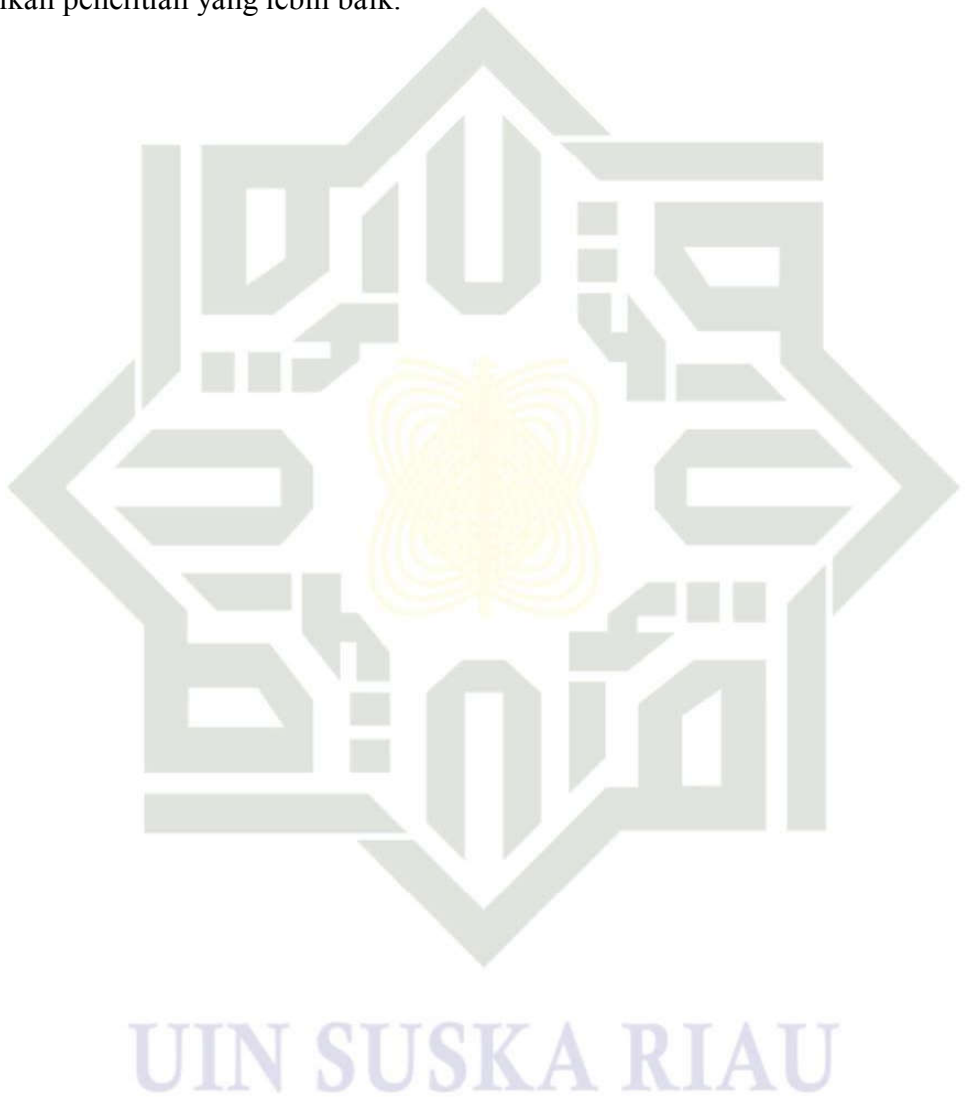
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan pencapaian kinerja sesuai dengan sasaran kerja yang ditetapkan. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan, Kementrian Agama RI 2011, Penerbit : Syamil Qur'an Bandung.
- Afaadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ahmad Sholihuddin, Afi Rachmat Slamet dan Fahrurrozi Rahman. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan Keluarga Berencana Kabupaten Tuban. *Jurnal Manajemen dan Binis Volume 1 Nomor 2 Tahun 2020*.
- Andri Jurdiana Ahmad, Mappamiring, Nuryanti Mustari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Buluklumba. *Jurnal Ekonomi Volume 2 Nomor 1 Tahun 2022*
- Asmah Syam Sinaga, Abdul Kadir, Siti Mardiana. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 2 Nomor 1 Tahun 2020*.
- Asmah Syam Sinaga, Abdul Kadir, Siti Mardiana. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik, 2(1) 2020: 89-97, 89-97*
- Ghozali Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara,
- Hasbiyudy Tanjung. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ekonomia Volume 4 Nomor 1 Tahun 2015*
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- Manokunegara, A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. 14th edn. Edited by S. Sandiasih*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Arif, Taufik Maulana, Muhammad Taufik Lesmana;. (2020, April). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja. *Jurnal Humaniora, Vol.4, No. 1, April 2020 : 106-119, 4, 106-119*.
- Nabawi, R. (2019, September). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183, 02, 170-183*
- Nens Triastuti, Fahmi Sulaiman, Arta Pratama. (2018, April). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 07, Nomor 01, 2018, 50-57, 07, 50-57*.
- Novitasari. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Nuraini. (2016). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Patra Dohlia, Syamsurizaldi, Novera Wandra. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja PNS pada Kantor Camat di Kabupaten Solok Selatan. *(JAKP) Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik Vol. III Nomor 3, Oktober 2018, III, 261-273*.
- Ratih Kumaladewi, Jamaluddin Sakung, Herlina Yusuf. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Manajemen Volume 1 Nomor 2 Tahun 2017*.
- Risly Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Volume 2 Nomor 1 Tahun 2019*
- Riza Nabawi. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Volume 4 Nomor 2 Tahun 2019*
- Robbins dan Judge (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020 : 15-33, 4, 15-33*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

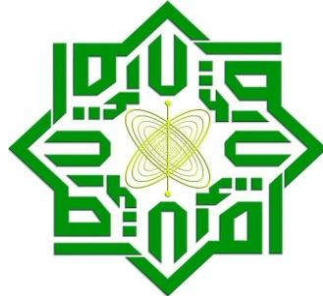
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang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

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

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian. (2015). *Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Slamet Ahmadi, Sulistyono. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomi Manajemen Ekonomi Volume 2 Nomor 2 Tahun 2018*.
- Sofyan. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sukarna (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugeng Sutrisno. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Administrasi Negara Volume 1 Nomor 2 Tahun 2013*
- Tony Sun Siagian, Hazmanan Khair. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomia Manajemen Volume 1 Nomor 2 Tahun 2018*.
- Wianto. (2020). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wianto. 2020. Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix Volume 3 Nomor 2 Tahun 2020*.

LAMPIRAN PENELITIAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya M. Bagus Laksana, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya. Informasi yang Bapak/ibu isikan pada kuisisioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT LUBUK BATU JAYA KABUPATEN INDRAGIRI HULU”**. Pada program studi S1 Manajemen.

Atas kerjasama dan perhatian Bapak/ibu berikan saya ucapkan terimakasih.

Berilah tanda centang (X) pada kotak yang telah disediakan

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Nomor Responden : _____
- Umur : _____ Tahun
- Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan terakhir : SMA/ Sederajat
- bapak/ibu adalah D3 (Diploma)
 S1 (Sarjana)
- Lama bekerja : 1 tahun 6-10 tahun
 1-5 tahun > 10 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.

B. PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah pertanyaan dengan teliti dan pilihlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai.

Berilah tanda ceklis (X) pada jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Keterangan Jawaban :

Keterangan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
CS (Cukup Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

1. Variabel Motivasi (X₁)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu mendorong potensi diri dalam meningkatkan pencapaian kerja yang diharapkan					
2	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya berinisiatif untuk melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu arahan					
4	Saya selalu bertanggung jawab dengan setiap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi					
5	Saya berusaha membangun hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja.					

2. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu					
2	Saya berusaha patuh terhadap aturan yang sudah ditetapkan oleh Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu					
3	Saya selalu menunjukkan perilaku yang baik dalam bekerja					
4	Saya taat dan patuh terhadap aturan umum dan aturan lainnya seperti tidak boleh menggunakan handphone pada saat jam kerja					
5	Saya berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					

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

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja di Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu					
2	Saya mampu membangun hubungan kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja					
3	Saya merasa pimpinan sudah memberikan perlakuan yang adil kepada setiap bawahannya					
4	Fasilitas yang disediakan organisasi dapat mendukung peningkatan penyelesaian pekerjaan					
5	Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu tidak membeda-bedakan antar pegawai satu dengan lainnya					

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya berusaha meningkatkan hasil kerja melebihi target yang ditetapkan oleh Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu					
2	Saya mengetahui setiap pekerjaan yang akan dilasakan					
3	Saya selalu berinisiatif untuk mengerjakan setiap pekerjaan tanpa menunggu perintah					
4	Saya berusaha bersikap tenang dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam bekerja					
5	Saya berusaha taat pada waktu kerja untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja					

TERIMAKASIH



UIN SUSKA RIAU

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

Lampiran 2. Tabulasi Data

Sampel	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
Rsp-1	26	Lk	Diploma	1 - 5 Th
Rsp-2	25	Pr	Sarjana	1 - 5 Th
Rsp-3	27	Lk	Sarjana	6 - 10 Th
Rsp-4	23	Pr	Diploma	1 th
Rsp-5	26	Lk	Sarjana	6 - 10 Th
Rsp-6	25	Lk	Sarjana	1 - 5 Th
Rsp-7	28	Pr	SMA	1 - 5 Th
Rsp-8	28	Lk	Sarjana	1 - 5 Th
Rsp-9	32	Lk	SMA	6 - 10 Th
Rsp-10	34	Pr	SMA	6 - 10 Th
Rsp-11	38	Pr	SMA	6 - 10 Th
Rsp-12	42	Lk	SMA	>10 th
Rsp-13	46	Lk	SMA	6 - 10 Th
Rsp-14	53	Lk	Sarjana	>10 th
Rsp-15	51	Lk	Diploma	>10 th
Rsp-16	45	Lk	SMA	6 - 10 Th
Rsp-17	44	Lk	Diploma	>10 th
Rsp-18	27	Pr	SMA	1 - 5 Th
Rsp-19	34	Pr	Sarjana	6 - 10 Th
Rsp-20	31	Pr	SMA	1 - 5 Th
Rsp-21	29	Pr	Sarjana	6 - 10 Th
Rsp-22	28	Lk	SMA	6 - 10 Th
Rsp-23	25	Pr	Diploma	1 - 5 Th
Rsp-24	26	Pr	Sarjana	6 - 10 Th
Rsp-25	27	Pr	Diploma	1 - 5 Th
Rsp-26	24	Lk	Sarjana	1 - 5 Th
Rsp-27	26	Pr	Diploma	1 - 5 Th
Rsp-28	22	Pr	Sarjana	1 Th
Rsp-29	25	Pr	SMA	1 - 5 Th
Rsp-30	26	Pr	Sarjana	1 - 5 Th

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

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

Sampel	Motivasi					Total	Disiplin Kerja					Total
	p1	p2	p3	p4	p5		p1	p2	p3	p4	p5	
Rsp-1	5	5	3	5	4	22	5	4	5	5	4	23
Rsp-2	5	3	3	3	3	17	4	3	4	3	4	18
Rsp-3	5	5	5	5	3	23	5	5	4	4	4	22
Rsp-4	5	5	5	5	3	23	4	4	5	4	4	21
Rsp-5	4	4	4	4	4	20	5	5	3	3	4	20
Rsp-6	5	5	4	5	5	24	3	4	4	5	3	19
Rsp-7	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	3	17
Rsp-8	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23
Rsp-9	4	4	4	4	4	20	5	3	4	4	4	20
Rsp-10	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
Rsp-11	4	3	3	3	4	17	4	4	2	3	4	17
Rsp-12	4	3	5	5	4	21	3	3	3	3	3	15
Rsp-13	5	5	4	5	3	22	4	4	3	4	4	19
Rsp-14	5	5	5	5	3	23	4	4	4	5	4	21
Rsp-15	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	3	20
Rsp-16	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
Rsp-17	4	5	5	5	4	23	4	5	5	3	4	21
Rsp-18	5	3	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23
Rsp-19	5	5	4	3	4	21	4	4	3	4	3	18
Rsp-20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
Rsp-21	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	5	24
Rsp-22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
Rsp-23	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
Rsp-24	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	5	23
Rsp-25	4	5	4	4	5	22	5	5	4	5	4	23
Rsp-26	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	5	21
Rsp-27	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21
Rsp-28	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	3	17
Rsp-29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
Rsp-30	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	4	17

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

Sampel	Lingkungan Kerja						Kinerja					
	p1	p2	p3	p4	p5	Total	p1	p2	p3	p4	p5	Total
Rsp-1	5	4	5	4	5	23	3	4	4	3	4	18
Rsp-2	3	2	3	4	3	15	3	3	3	2	4	15
Rsp-3	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	22
Rsp-4	4	3	4	4	4	19	5	4	5	5	3	22
Rsp-5	4	2	4	5	5	20	4	4	4	3	3	18
Rsp-6	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
Rsp-7	3	3	3	4	3	16	3	3	2	3	4	15
Rsp-8	4	4	4	4	4	20	5	4	3	5	5	22
Rsp-9	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	4	20
Rsp-10	4	4	4	4	4	20	5	4	3	5	5	22
Rsp-11	4	3	3	4	4	18	3	4	3	5	3	18
Rsp-12	4	3	2	3	4	16	3	3	4	3	2	15
Rsp-13	5	5	5	4	5	24	4	3	4	4	5	20
Rsp-14	5	4	4	5	4	22	5	5	5	4	5	24
Rsp-15	5	5	5	5	3	23	4	4	3	4	5	20
Rsp-16	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24
Rsp-17	2	3	4	4	3	16	4	3	4	3	4	18
Rsp-18	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	4	22
Rsp-19	4	4	4	3	3	18	4	4	3	3	3	17
Rsp-20	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23
Rsp-21	5	4	5	5	4	23	5	4	4	5	5	23
Rsp-22	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	3	22
Rsp-23	4	4	4	3	4	19	5	4	3	5	4	21
Rsp-24	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
Rsp-25	5	5	3	5	5	23	5	4	4	5	4	22
Rsp-26	4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	4	20
Rsp-27	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21
Rsp-28	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16
Rsp-29	5	4	4	5	4	22	5	5	4	4	5	23
Rsp-30	4	3	4	4	3	18	4	2	3	3	3	15

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

Lampiran 3. Hasil Olahan Data

ANALISIS DESKRIPTIF MOTIVASI KERJA

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	3.3	3.3	3.3
4.00	12	40.0	40.0	43.3
5.00	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	23.3	23.3	23.3
4.00	6	20.0	20.0	43.3
5.00	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	10.0	10.0	10.0
4.00	14	46.7	46.7	56.7
5.00	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	13.3	13.3	13.3
4.00	7	23.3	23.3	36.7
5.00	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

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

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	26.7	26.7	26.7
	4.00	12	40.0	40.0	66.7
	5.00	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	10.0	10.0	10.0
	4.00	13	43.3	43.3	53.3
	5.00	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	16.7	16.7	16.7
	4.00	15	50.0	50.0	66.7
	5.00	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	7	23.3	23.3	26.7
	4.00	12	40.0	40.0	66.7
	5.00	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

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

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	23.3	23.3	23.3
4.00	11	36.7	36.7	60.0
5.00	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	20.0	20.0	20.0
4.00	15	50.0	50.0	70.0
5.00	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.3	3.3	3.3
3.00	3	10.0	10.0	13.3
4.00	15	50.0	50.0	63.3
5.00	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	6.7	6.7	6.7
3.00	7	23.3	23.3	30.0
4.00	15	50.0	50.0	80.0
5.00	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.3	3.3	3.3
3.00	5	16.7	16.7	20.0
4.00	17	56.7	56.7	76.7
5.00	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	13.3	13.3	13.3
4.00	16	53.3	53.3	66.7
5.00	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	23.3	23.3	23.3
4.00	17	56.7	56.7	80.0
5.00	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

KINERJA

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	20.0	20.0	20.0
4.00	9	30.0	30.0	50.0
5.00	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	6	20.0	20.0	23.3
	4.00	20	66.7	66.7	90.0
	5.00	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	11	36.7	36.7	40.0
	4.00	12	40.0	40.0	80.0
	5.00	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	8	26.7	26.7	30.0
	4.00	10	33.3	33.3	63.3
	5.00	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	6	20.0	20.0	23.3
	4.00	13	43.3	43.3	66.7
	5.00	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
MOTIVASI KERJA

© Hak Cipta

UIN

te Is

tan 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.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.2333	5.013	.412	.722
X1.2	17.4333	3.702	.609	.644
X1.3	17.4333	4.461	.535	.679
X1.4	17.2667	3.926	.666	.623
X1.5	17.7000	4.700	.316	.763

DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.4667	5.292	.580	.743
X2.2	16.6667	5.264	.552	.750
X2.3	16.8000	4.717	.564	.749
X2.4	16.6667	5.057	.517	.762
X2.5	16.7333	5.030	.622	.728

LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16.0000	4.552	.786	.708
X3.2	16.3667	4.723	.625	.763
X3.3	16.2000	5.131	.594	.771
X3.4	16.0000	5.724	.477	.804
X3.5	16.2333	5.633	.505	.797

KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	15.7000	4.769	.769	.616
Y2	16.1667	5.730	.619	.687
Y3	16.2333	5.909	.376	.763
Y4	15.9667	4.999	.572	.692
Y5	15.9333	5.995	.343	.775

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

HASIL DATA OLAHAN

©He

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

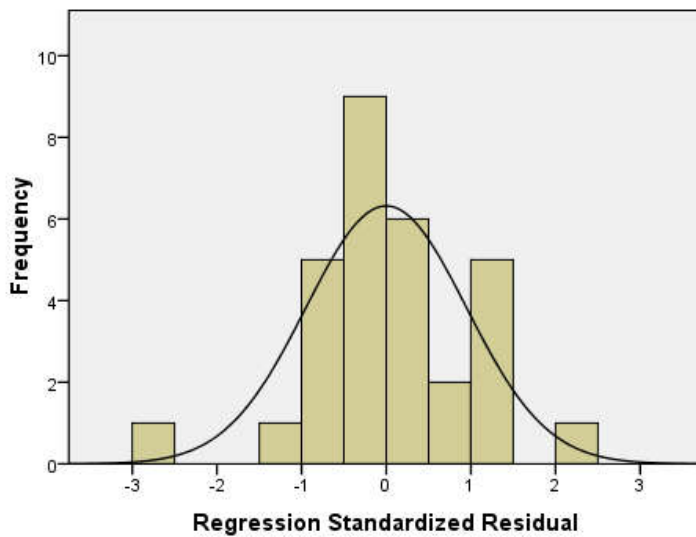
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34142621
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.630
Asymp. Sig. (2-tailed)		.823

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Histogram

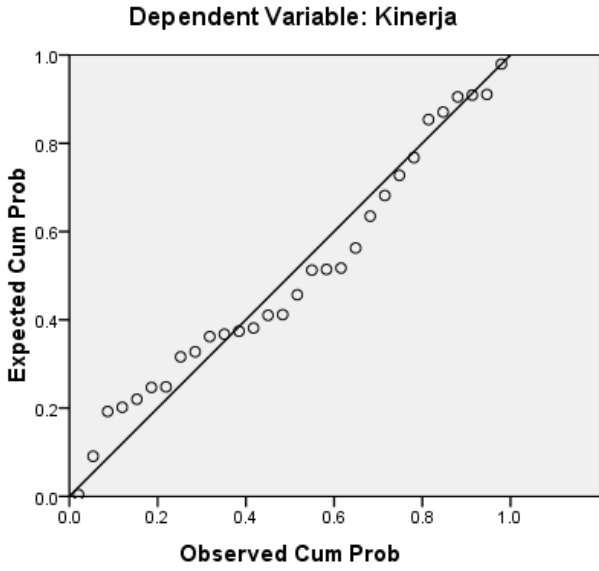
Dependent Variable: Kinerja



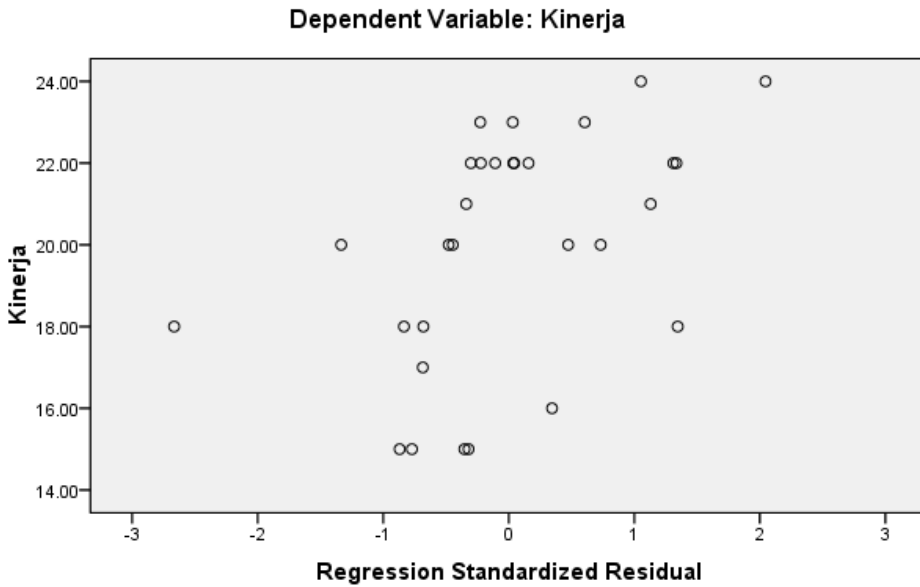
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



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.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.443	1.534		.940	.356
	Motivasi Kerja	-.003	.099	-.008	-.028	.978
	Disiplin Kerja	-.076	.101	-.241	-.753	.458
	Lingkungan Kerja	.060	.082	.191	.726	.474

a. Dependent Variable: abs_res

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.777	.751	1.41670	2.294

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.817	3	60.606	30.196	.000 ^a
	Residual	52.183	26	2.007		
	Total	234.000	29			

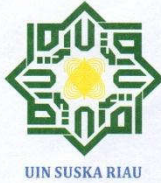
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.304	2.410		-.956	.348		
	Motivasi Kerja	.378	.155	.336	2.433	.450	2.225
	Disiplin Kerja	.366	.159	.353	2.304	.364	2.744
	Lingkungan Kerja	.320	.129	.312	2.470	.537	1.861

a. Dependent Variable: Kinerja



UIN SUSKA RIAU

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 Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-6577/Un.04/F.VII/PP.00.9/12/2022 Pekanbaru, 26 Desember 2022 M
Sifat : Biasa 2 Jumadil Akhir 1444 H
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

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 : M. Bagus Laksana
NIM. : 11870111886
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di Kantor Camat Lubuk Batu Jaya 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU
KECAMATAN LUBUK BATU JAYA

Jalan Narasinga No. 01 Lubuk Batu Tinggi email: kec.lubukbatujaya@gmail.com

Lubuk Batu Jaya, 28 Februari 2023

Nomor : 071/Kec.LBJ/32
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Rekomendasi Penelitian

Kepada
Yth. Rektor UIN Suska Riau

di -

Tempat

Menindaklanjuti Surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mengenai Permohonan Riset dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Nomor : B-6577/UN.04/F.VII.OO.9/12.2022 Tanggal 24 Januari 2023 tentang Rekomendasi Izin Penelitian dan Pengumpulan Data untuk bahan Skripsi, maka kami sampaikan bahwa :

Nama : M. BAGUS LAKSANA
NIM : 11870100886
Jurusan : MANAJEMEN
Jenjang : Sarjana S-1
Alamat : Pekanbaru
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kab. Indragiri Hulu.

Demikian Rekomendasi kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Camat Lubuk Batu Jaya



ARMIN, S.Ag
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 197507142007011009

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Nomor : B-6393/Un.04/F.VIII/PP.00.9/12/2022 Pekanbaru, 14 Desember 2022 M
Sifat : Biasa 20 Jumadil Awwal 1444 H
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
Yth. **Ermansyah, SE, MM**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : M. Bagus Laksana
NIM : 11870111886
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas. Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Pengembangan Lembaga,



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial 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.



BIOGRAFI PENULIS

Nama **M. BAGUS LAKSANA** lahir di Lubuk Batu Tinggal pada tanggal 18 MARET 2000. Lahir dari pasangan M. Adi Supratman dan Runiti, yang merupakan anak Pertama dari tiga saudara. Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 003 Tasik Juang Kab. Indragiri Hulu Provinsi Riau. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan SMN 1 Lubuk Batu Jaya dan menamatkannya pada tahun 2015, dan melanjutkan ke tingkat SMKN 1 Lubuk Batu Jaya pada tahun 2015 dan menamatkan sekolah pada tahun 2018. Pada tahun 2018 melalui jalur SBMPTN penulis diterima menjadi Mahasiswa pada Program S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada bulan Februari hingga Maret 2021 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Pemilihan Umum (KPU) P. Reba. Pada bulan Juli hingga Agustus 2021 penulis melakukan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Peranap tepatnya di Desa Pauh Ranap.

Dengan berkat rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Lubuk Batu Jaya Kabupaten Indragiri Hulu”. Pada tanggal 11 Mei 2023 penulis mengikuti ujian munaqasah dan dinyatakan lulus serta berhak dan layak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E).