

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN DAN TATA
RUANG LINGKUNGAN WILAYAH XIX PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

M. FAJRI ALFATTAH

11970114972

KONSTRENTASI MSDM

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

1445/ 2024 M



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M.Fajri Alfattah
 Nim : 11970114972
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Program Studi : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Semester : X(Sepuluh)
 Judul : Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan XIX Pekanbaru

**DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING**

Endrianto Ustha, ST, MM
 NIP. 130 712 069

MENGETAHUI

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN



DR. HJ. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2001

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2018

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



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M.Fajri Alfattah
 NIM : 11970114972
 Jurusan : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan XIX Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 12 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Mahyarni, SE, MM

Sekretaris
 Pivit Septiary Chandra, M.Si

Penguji I
 Dr. Putriana, SE, MM

Penguji II
 Hj. Qomariah Lahamid, SE, M.Si

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Fajri AlFattan
 NIM : 1197011972
 Tempat/Tgl. Lahir : Dumai/09 Oktober 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen

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

Analisis Disrupsi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Pemerintahan
 Kawasan Dan Tabalagung Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya 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, 19 Juni 2021.
 Yang membuat pernyataan



M. Fajri AlFattan
 M. Fajri AlFattan
 NIM : 1197011972

*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.

ABSTRAK

ANALISIS DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN DAN TATA RUANG LINGKUNGAN WILAYAH XIX PEKANBARU

Oleh:

M. FAJRI ALFATTAH

11970114972

Abstrak :

Latar belakang penelitian ini adalah masih ditemukannya fenomena mengenai kedisiplinan pegawai yang berakibat pada kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana analisis disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan Adapun indikator kedisiplinan yang belum terlaksana dengan baik adalah pada kehadiran pegawai yang masih sering meninggalkan ruangan di jam kantor dengan alasan yang tidak mendesak. Untuk itu, diharapkan kepada pihak Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru mampu melengkapi fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai serta memberikan sanksi yang lebih tegas kepada pegawai yang tidak menerapkan kedisiplinan dengan baik.

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja, Pegawai

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ANALYSIS OF WORK DISCIPLINE IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE CENTER FOR FOREST AREA STABILIZATION AND ENVIRONMENTAL PLANNING IN THE XIX PEKANBARU REGION

By:

M. FAJRI ALFATTAH
11970114972

Abstract :

The background to this research is that phenomena regarding employee discipline are still being discovered which have an impact on the performance of employees of the Pekanbaru Region XIX Forest Area Stabilization and Environmental Spatial Planning Center. The aim of this research is to find out how work discipline is analyzed on the performance of employees at the Forest Area Stabilization and Environmental Management Center for Region XIX Pekanbaru. This research uses descriptive qualitative methods. The data collection techniques used in this research are observation, interviews and documentation. The results of the research show that indicators of discipline that have not been implemented well are the presence of employees who often leave the room during office hours for non-urgent reasons. For this reason, it is hoped that the Pekanbaru Region XIX Forest Area Stabilization and Environmental Management Center will be able to complete the work facilities needed by employees and provide stricter sanctions to employees who do not apply discipline properly.

Keywords: *Discipline, Performance, Employees*



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala atas berkat rahmat, petunjuk dan karunia-Nya sehingga dengan itu penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi penelitian yang berjudul **“Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru”**. Shalawat beserta salam juga penulis hadiahkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad shallahu alaihi wasallam karena berkat perjuangan beliau kita semua mampu beralih dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang akan ilmu dan peradaban seperti sekarang ini.

Adapun penulisan skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu persyaratan kelulusan S1 Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Selanjutnya skripsi ini dipersembahkan untuk Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Deded dan Ibunda Titin Novera yang sudah begitu besar mencintai dan menyemangati penulis, memberbesarkan penulis dengan peluh keringat, yang selalu menyelipkan harapan di setiap langkah kehidupan penulis, yang memberikan kasih sayang dengan do'a yang tulus, pengorbanan, jerih payah dan kerja keras mereka menjadi disiplin terbesar penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Selanjutnya kepada Adik-adik terhebat yang penulis sayangi, M.Farel Alfattah

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

dan Faheera Annisa Shazila yang selalu senantiasa memberikan semangat dan disiplin serta dukungan agar penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan untuk keluarga terhebat yang selalu mengerti penulis di dalam keadaan suka maupun duka.

Penulis sadar bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini banyak pihak yang telah memberikan bimbingan, saran, disiplin dan bantuan baik materil maupun non materil kepada penulis. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Ibu Astuti Meflinda, S.E., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Bapak Fakhurrozi, S.E., MM, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Ibu Ratna Nurani, S.E.,MM, selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan kepada menulis
6. Bapak Endrianto Ustha, MM selaku dosen pembimbing penulis yang telah sabar membimbing penulis mulai dari awal penelitian hingga selesai, beliau memberikan arahan serta ilmu yang luar biasa kepada penulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Kepada Pimpinan beserta staff pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Ruang Lingkungan XIX Pekanbaru yang sudah berbesar hati menerima penulis untuk melakukan penelitian pada kantor tersebut.
8. IMKD (Ikatan Mahasiswa Kota Dumai), DEMA Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, yang selalu menjadi wadah bagi penulis untuk belajar
9. Teman KKN Buatan Baru, Iqbal Juliardi, serta Nelvi Rahmadani orang yang selalu menemani penulis
10. Keluarga besar beserta pihak yang namanya tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
11. Diri saya sendiri, M. Fajri Alfattah karena mampu menyelesaikan bagian dari tanggung jawab dalam proses perkuliahan ini.

Terima Kasih yang sebesar-besarnya untuk pihak-pihak yang telah memberikan do'a, bimbingan,, saran, dan disiplin kepada penulis dalam penulisan skripsi ini. Semoga segala dukungan, bantuan, dan partisipasi yang diberikan kepada penulis, mendapatkan berkah dan balasan yang berlipat Allah Subhanahu Wata'ala. Aamiin allahumma aamiin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru 2024

Penulis

M.FAJRI ALFATTAH

11970114972



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Displin Kerja	13
2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
2.4 Indikator Disiplin Kerja	23
2.5 Kinerja Pegawai	27
2.6 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kinerja	36
2.7 Penelitian Terdahulu	38
2.8 Konsep Operasional	44



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.9 Kerangka Penelitian	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Jenis Penelitian	46
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.3 Sumber Data	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data	47
3.5 Informan Penelitian	48
3.6 Teknik Analisis Data	49
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	51
4.1 Sejarah Kota Pekanbaru	51
4.2 Visi dan Misi Kota Pekanbaru	53
4.3 Letak dan Kondisi Geografis.....	54
4.4 Tentang Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XIX Pekanbaru.....	56
4.5 Tugas Pokok dan Fungsi Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XIX Pekanbaru.....	56
4.6 Fungsi Struktur Organisasi BPKH Wilayah XIX Pekanbaru.....	57
4.7 Struktur Organisasi BPKH Wilayah XIX Pekanbaru	59
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	60
5.1 Analisis Kedisiplinan Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru.....	60
5.2 Faktor Penghambat Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru.....	70

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 PENUTUP	73
6.1 Kesimpulan.....	73
6.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru	3
Tabel 1.2	Jam Kerja Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru.....	4
Tabel 1.3	Fasilitas Kerja Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah XIX Pekanbaru.....	4
Tabel 2.2	Konsep Operasional	44
Tabel 3.1	Informan Penelitian	48
Tabel 4.1	Jumlah Kecamatan dan Kelurahan di Kota Pekanbaru.....	54

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 2.2	Kerangka Penelitian	45
Gambar 4.1	Struktur organisasi.....	59



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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020).

Menurut Prakoso (2020) " Disiplin kerja yaitu suatu proses dalam mengubah suatu sikap, perilaku dan Tindakan seseorang untuk meningkatkan kesediaan dalam mengikuti dan mentaati segala aturan yang ada dalam perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pekerja untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang diterapkan dan ditetapkan. Apabila pegawai- pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moral kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik.

Beberapa hal mengenai kedisiplinan yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal yaitu dengan menerapkan peraturan-peraturan yang harus di taati oleh pegawai seperti kerja tepat waktu, mengisi absensi, tidak bolos kerja menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Ading, 2024). Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru sebagai salah satu Unit Pelaksanaan Teknis Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Tata Lingkungan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor : P.6/Menlhk/Setjen/OTL.0/1/2016 tanggal 29 Januari 2016 tentang organisasi dan Tata Kerja Balai Pemantapan Kawasan Hutan.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru

NO	BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI
1	Kepala Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan Wilayah XIX	1 Orang
2	Sub Bagian Tata Usaha	23 Orang
3	Seksi Pengukuhan dan Perencanaan Kawasan Hutan	17 orang
4	Seksi Sumber Daya Hutan dan Tata Lingkungan	12 Orang
TOTAL		53 Orang

Sumber : BPKHTRL Wilayah XIX Pekanbaru, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru memiliki 53 orang pegawai dengan pembagian 3 sub bidang adalah bagian tata usaha, seksi pengukuhan dan perencanaan kawasan hutan, seksi sumber daya hutan dan tata lingkungan, dan dikepalai oleh Kepala Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX. Jam Kerja Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru telah ditentukan dengan waktu masuk, istirahat, dan waktu pulang. Hari senin s/d kamis pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Pekanbaru masuk di jam 07.30 WIB, istirahat di jam 12.00 s/d 13.00 dan pulang di jam 16.00 WIB Sementara di hari jum'at, pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru masuk di jam 07.30 dan istirahat lebih cepat yaitu di jam 11.30 s/d 13.30 WIB, serta waktu pulang di pukul 16.30 WIB. Kemudian jadwal libur pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru berada di hari sabtu dan minggu.

Tabel 1.2 Absensi Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru 2019-2023

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Persentase Kehadiran
1	2019	47	250	26	89,9%
2	2020	46	247	30	86,4%
3	2021	50	243	41	83.1%
4	2022	52	248	29	87.6%
5	2023	53	251	25	90.1%

Sumber : BPKH Wilayah XIX Pekanbaru, 2024

Dari tabel 1.2 tersebut dapat dilihat secara total jumlah kasus pelanggaran disiplin (indisipliner) di Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Ruang Pekanbaru pada tahun 2019 sampai dengan 2023. Pada tahun 2019 total pegawai yang absensi sebanyak 26. Pada tahun 2020 terjadi peningkatan total pegawai yang absensi sebanyak 30 orang. Pada tahun 2021 terjadi peningkatan signifikan total pegawai yang absensi sebanyak 41 orang yang disebabkan oleh wabah virus covid 19. Pada tahun 2022 terjadi penurunan tingkat absensi sebanyak 29 orang. Pada tahun 2023 terjadi penurunan absensi pegawai sebanyak 25 orang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Berbagai cara akan ditempuh organisasi dalam meningkatkan disiplin pegawainya, misalnya dengan melalui peningkatan kompetensi pegawai, pemberian kompensasi, promosi, kepemimpinan yang baik bahkan sampai pemberian sanksi. Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah XIX Pekanbaru seringkali memberikan pelatihan kepada pegawainya dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Pelatihan-pelatihan yang diberikan sangat membantu kinerja pegawai, akan tetapi pelatihan yang dilakukan tidak berarti apabila karyawan tersebut mengabaikan kedisiplinan mereka.

Dari hasil wawancara salah satu pegawai BPKHTL XIX Pekanbaru yang bernama ibu kamelia, jabatan Subagagian Tata Usaha pada tanggal 6 Oktober 2023 pada 13.00 WIB menyatakan bahwa pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh Instansi bermacam-macam, karena kasus pelanggaran dapat disebabkan berbagai hal, misalnya absensi pegawai, keluar masuknya pegawai pada jam kerja, dan pelanggaran dalam hal berpakaian. Hal ini menandakan masih banyak pelanggaran yang dilakukan pegawai yang dapat berdampak buruk terhadap kinerja pegawai tersebut. Disiplin kerja dan kinerja karyawan saling berkaitan didalam sebuah instansi.

Melihat pentingnya disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para pegawai, maka dalam hal ini Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah XIX Pekanbaru juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Berdasarkan penjelasan fenomena-fenomena pada latar belakang ini yang berhubungan dengan disiplin kerja 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.

meningkatkan kinerja pegawai, maka sangat perlu dilakukan penelitian secara lebih jauh lagi mengenai **“Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru
2. Apa faktor penghambat analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru

1.3 Tujuan Penelitian

Selaras dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru
2. Apa faktor penghambat analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

Selanjutnya hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat 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.

a. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru, terutama mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru

b. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang Manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

c. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan membaca dan memahani keseluruhan pembahasan dalam proposal penelitian ini, perlu dikemukakan sistematika yang menjadi kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Penyajian skripsi penelitian ini menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I ini, penulis menguraikan beberapa bagian antaranya adalah: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada bab II ini, penulis akan menguraikan Landasan Teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pandangan islam

: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab III ini, penulis membahas metode penelitian yang digunakan dalam membangun data. Agar sistematis bab tentang metode penelitian meliputi Jenis Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik yang digunakan dalam menganalisa data.

BAB IV

: GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada BAB IV dalam penelitian ini memuat informasi mengenai lokasi penelitian dan struktur organisasi dari lokasi penelitian.

BAB V

: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada BAB V akan menguraikan hasil dan pembahasan mengenai permasalahan penelitian

BAB IV

: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada BAB VI memuat informasi kesimpulan dan saran dari permasalahan penelitian



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas menejemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam perusahaan.

Menurut (M. S. Hasibuan, 2018), manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya. Berdasarkan pendapat (Bilson Simamora, 2018) manajemen diartikan sebagai proses untuk memberdayakan segala sumber daya didalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya berupa tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal

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

sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suwatno dan Donni (2014:47) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal)

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

8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan

Tujuan Manusia Sumber Daya manusia menurut (Sedarmayanti, 2017:9)

bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut.

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM berdisiplin tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan
3. Mengatasi krisis situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi
4. Menyediakan sarana komunikasi antar pegawai dan manajemen organisasi
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (M.S. Hasibuan, 2016) meliputi :

1. Perencanaan.

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

3. Pengarahan.

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

4. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan peatihan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

9. Pemeliharaan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal

10. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontra kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Menurut Hasibuan (2019) arti dari kedisiplinan adalah: “Keadaan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku”.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin Kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja yang menuntut pekerjanya untuk selalu teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pekerja untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang diterapkan dan ditetapkan.

Menurut **Hasibuan (2017)** "disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. **Sinambela (2019:332)** "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada”.

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

Menurut (Safrina, 2016) Disiplin adalah hati nurani atau kehendak seseorang untuk mematuhi semua aturan yang berlaku seperti, mengetahui tugas dan tanggung jawab dan untuk perilaku dan tindakannya sesuai dengan aturan Lembaga tertulis maupun tidak tertulis. III. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu mendisiplin karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Dikutip dari buku Manajemen Kinerja: Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja (2019) oleh Poltak Sinambela, tujuan disiplin kerja adalah untuk memenuhi:

1. Tujuan Umum Disiplin Kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tujuan khusus disiplin kerja, antara lain:

- a. Untuk para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan karyawan akan membuat perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut :

- a. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.
- b. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- c. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Perusahaan berperan mengelola karyawannya agar mampu mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan, berbagai aturan dan norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar setiap karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan dan norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran, sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dilakukan bertujuan agar setiap karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

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

Mangkunegara (2017:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu :

- a. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- b. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Disiplin Diri
Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.
2. Disiplin Korektif
Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan 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.

berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat.



2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, antara lain :

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Peraturan kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Tujuan tersebut harus disosialisasikan terlebih dahulu agar disiplin kerja dapat diwujudkan dengan baik.

2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan

Peraturan yang dimiliki oleh perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan. Disiplin kerja tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi secara lisan dari atasan yang dapat berubah-ubah setiap saat.

3. Perilaku kedisiplinan atasan

Pegawai akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Jika atasan sering melanggar peraturan, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada pegawai

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa pegawai merupakan bagian penting

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 perusahaan. Atasan memberikan pengarahan pegawai menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas. Hal ini akan membuat pegawai bersungguh-sungguh dalam mewujudkan kedisiplinan kerja. Sikap atasan yang demikian akan dihormati oleh pegawai, sehingga akhirnya menciptakan produktivitas kerja pegawai yang tinggi.

5. Adanya pengawasan kepada pegawai

Tugas yang diberikan kepada pegawai perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu. Pengawasan yang dilakukan atasan kepada pegawai baik secara berkala maupun pada waktu yang tidak diinformasikan sebelumnya akan menunjang terwujudnya kedisiplinan kerja setiap pegawai. Pengawasan atasan kepada pegawai menjadi salah satu jurus ampuh bagi perusahaan untuk mewujudkan disiplin kerja pegawai.

6. Adanya reward and punishment

Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kejelasan pelaksanaan reward and punishment ini akan mendisiplin pegawai untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan perusahaan.

7. Besar kecilnya kompensasi

Pegawai akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima sebagai balas jasa atas hasil kerjanya dinilai memadai atau layak. Pegawai 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.

menilai kompensasi yang diterimanya kurang dan berperilaku tidak sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Menurut Edy Sutrisno (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting.
- c. Lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja Menurut pendapat Rivai (2015) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

5. Etika Bekerja

Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Indikator Disiplin Kerja Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2019) adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan- pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Supomo dan Nurhayati (2018), indikator

kedisiplinan terdapat empat macam, yaitu :

1. Tanggungjawab, setiap karyawan bertanggungjawab atas tugas yang mereka kerjakan
2. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan
3. Kerjasama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin
4. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Soejono (2017) ada beberapa indikator disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu (timeliness) merupakan salah satu faktor penting dalam menyajikan suatu informasi yang relevan. Tepat waktu yaitu jika informasi yang disajikan tersebut bertepatan pada saat informasi tersebut dibutuhkan, sehingga dapat berpengaruh dan berguna dalam pengambilan keputusan.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, Pemeliharaan dan perawatan barang kantor harus dilaksanakan secara tepat dan berkala, karena jika peralatan kantor tidak dirawat, maka barang dan alat-alat kantor menjadi cepat rusak sehingga akan mengganggu pelaksanaan kerja.
3. Tanggung jawab yang tinggi, pegawai harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Hal ini termasuk menyelesaikan tugas sesuai dengan deadline yang ditetapkan, serta menjaga kualitas kerja yang baik. Pegawai harus menghormati aturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor, Aturan kerja penting untuk pegawai karena menciptakan kedisiplinan, menentukan hak dan kewajiban, serta meningkatkan produktivitas dan keuntungan perusahaan. Manfaat utama aturan kerja adalah melatih kedisiplinan karyawan, meningkatkan kesadaran akan kewajiban mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

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

Menurut Veithzal (2017) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

1. Kehadiran, Absensi adalah suatu bentuk pendataan presensi atau kehadiran seseorang atau pegawai yang merupakan bagian pelaporan dari suatu institusi yang berisi data – data status kehadiran yang disusun dan diatur secara rapi dan mudah untuk dicari, dan digunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, Aturan kerja adalah susunan aturan yang harus dilaksanakan dengan taat oleh seluruh karyawan selama jam kerja atau jam operasional perusahaan. Selain itu, aturan kerja umumnya hanya berlaku di lingkungan perusahaan. Untuk para karyawan, aturan kerja menjadi panduan untuk berperilaku di lingkungan kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja, Menurut Muryati (2015) standar kerja adalah perilaku atau hasil minimum yang diharapkan dapat dicapai oleh seluruh karyawan kantor. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan, oleh sebab itu lingkungan kerja perlu diperhatikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, ingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati- hati dalam bekerja yang efektif dan efisien
5. Bekerja sesuai etika, Etika kerja adalah kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja. Ini adalah

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

sikap yang membentuk cara seseorang melakukan tugas pekerjaannya dengan standar moral yang tinggi.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2014). Sedangkan Wirawan (2019), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sejalan dengan beberapa pendapat diatas Hariman dan Hilgert (Muhammad Zainur, 2014), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Menurut (Ali & Agustian, 2018) kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh pekerja dalam menyelesaikan tugas beserta tanggung jawab sesuai karakter orang dalam suatu perusahaan dalam waktu yang ditentukan, 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.

dikaitkan sesuai dengan tolak ukur orang yang bekerja. Menurut (Widodo & Alamsyah, 2018) kinerja berarti kemampuan, penampilan dan target pencapaian yang harus dimiliki dalam seorang pegawai. Jika seorang memenuhi karakter yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan, maka itu dapat menjadi salah satu poin untuk pencapaian target suatu perusahaan dan dengan didukung dengan fasilitas yang memadai dalam kegiatan operasional.

Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kemudian Samsuddin (2018) menyatakan kinerja ialah tingkat keberhasilan pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak pegawai berkontribusi kepada organisasi.

Sinambela (2019) berpendapat bahwa kinerja ialah kehendak seseorang atau kelompok untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Selanjutnya Busro (2018) menyatakan kinerja ialah hasil kerja yang dapat diperoleh pegawai baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, berusaha mencapai suatu visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan antara lain kemampuan, ketelitian, kemandirian, kemampuan memecahkan masalah dalam jangka waktu yang ditentukan oleh undang-undang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah cara kontribusi baik individu maupun kelompok dalam menyelesaikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan, dan untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai apakah dia dapat bekerja sama sehingga pegawai dapat memperoleh manfaat.

2.5.2 Tujuan Kinerja

Melalui manajemen kinerja banyak manfaat yang dapat diraih oleh suatu organisasi karena manajemen kinerja dapat membantu didalam pencapaian perbaikan yang berkelanjutan didalam kinerja organisasi sehingga dapat meningkatkan disiplin dan komitmen pegawai; mengembangkan kemampuan individu, meningkatkan kepuasan kerja. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2018).

Dalam strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai memberikan arahan bagaimana seharusnya kinerja yang diharapkan organisasi. Dalam penentuan tujuan, dibutuhkan sebuah pertimbangan apakah seorang telah mencapai kinerja yang telah diharapkan. Adapun tujuan kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Mencapai peningkatan yang akan diraih dalam kinerja organisasi
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan untuk budaya yang berinteraksi terhadap kinerja
3. Mengembangkan semangat kerja dan komitmen pegawai
4. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, agar pegawai yang lainnya terdisiplin untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi.

2.5.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

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

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga 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.

5. Disiplin kerja

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

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saif 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.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun, sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan kepatuhan pegawai dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan keinginan menjalankan atau kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu, sebagai berikut:

1. Faktor individu merupakan sebuah konsentrasi yang merupakan modal utama individu seorang pegawai untuk mampu mengelola atau mendayagunakan potensi diri secara optimal untuk melaksanakan kegiatan dan aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
 - a. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c. Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor lingkungan organisasi yaitu uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja sesama pegawai harmonis, dan fasilitas kerja yang memadai.
 - a) Kondisi fisik
 - b) Peralatan
 - c) Waktu
 - d) Material
 - e) Pendidikan
 - f) Supervisi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.4 Indikator Kinerja

Terdapat beberapa indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017) yang meliputi:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260).
2. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.
4. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.6 Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kinerja

Disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunya komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”. Sehingga akan tercipta susana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwasannya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaannya. Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri.



2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Lutfia Surya Wardani1, Salsabila Puti Aliffa2, Vivi Wulan Sari3, Prasetyo kurniawan4, Denok Sunarsi : <i>Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya, Volume 1, Nomor 2, Oktober Tahun 2022</i>	Analisis Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh	Dari pembahasan telah dijabarkan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin pada sudah baik. Walaupun masih ada hal-hal yang perlu di perbaiki lagi seperti pegawai harus mempunyai prinsip dalam mengatur waktu, harus perfeksionis tidak akan menunda pekerjaan.	Pada penelitian ini, peneliti juga menambahkan disiplin kerja sebagai objek yang diteliti
2	Anggun Farisa Firdaus, Suhermin : <i>Jurnal Ilmu dan Riset</i>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil analisis dalam penelitian ini terbukti bahwa: (1) terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT.	Pada penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada Disiplin, Dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

<p><i>Manajemen, Tahun 2022</i></p>			<p>Distrindo Bakti Utama; (2) terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Distrindo Bakti Utama; dan (3) terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Distrindo Bakti Utama.</p>	
<p>3</p>	<p>Nor Amalia Maya Sari, <i>Skripsi, 2022</i></p>	<p>Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Insan Bonafide Banjarmasin</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian PT Insan Bonafide Banjarmasin terdapat masalah akibatnya kurangnya kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat beberapa masalah tersebut antara lain : 1. Pegawai pada PT Insan Bonafide Banjarmasin dari tahun ke tahun semakin meningkat jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. 2. Tingkat kesadaran kedisiplinan diri yang kurang. Kurangnya kesadaran kedisiplinan diri pada pegawai akan membuat kinerja pegawai mengalami penurunan dalam bekerja pada</p>	<p>Pada penelitian ini peneliti menambahkan Disiplin Kerja sebagai objek penelitian</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

			perusahaan, hal ini merupakan indikasi kurangnya kedisiplinan diri para pegawai dalam mengikuti peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan. 3. Ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	
4	Muhammad Irfan, Skripsi, Tahun 2022	Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada UD Lautan Berkah Martapura	Penelitian yang digunakan adalah bersifat kualitatif. Subjek dari penelitian ini adalah padabagian disiplin kerja yang berguna untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Hasil peneltian ini menunjukkan bahwa UD Lautan Berkah Martapura telah menerapkan disiplin kerja, namun belum diterapkan secara maksimal. Hal ini dilihat dari kehadiran pegawai yang datang tidak tepat waktu atau sering terlambat	Pada penelitian ini, penulis juga meneliti disiplin kerja
5	Reza Wahyu Firmansah, Wahyu Eko Pujiyanto.	Dampak Disiplin Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan	Berdasarkan penelitian saat ini memperlihatkan bahwa adanya Dampak Disiplin Kerja, Disiplin kerja,	Pada penelitian ini, peneliti tidak memasukkan kepemimpinan kedalam objek penelitian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

<p><i>Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis</i>, Vol 3 No. 1 Maret 2023.</p>	<p>Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Cahaya Surya Ekspres</p>	<p>digunakan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada PT Cahaya Surya Ekspres.</p>	
<p>6 Dedy Kurnianto, Iqbal Kharisudin, PRISMA 5 (Prosiding Nasional Seminar Matematika), Tahun 2022</p>	<p>Analisis Jalur Pengaruh Disiplin Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior</p>	<p>Pada analisis pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui variabel OCB namun untuk variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui OCB</p>	<p>Pada penelitian ini, penulis hanya fokus meneliti Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja</p>
<p>7 Hari Patandung, Asep Deni. <i>Jurnal Ekonomak</i> Vol. VI No. 1 April 2020</p>	<p>Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Cv. Various Stone Indonesia</p>	<p>Hasil observasi yang telah peneliti lakukan, beberapa faktor lain selain ketiga faktor yang telah disebutkan di atas terdapat faktor lain seperti fasilitas kerja, kepemimpinan, budaya</p>	<p>Pada penelitian ini, peneliti tidak memasukkan lingkungan kedalam objek penelitian</p>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

			organisasi juga secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan	
8	Sari Maharani, Suhardi <i>Jurnal Aksara Public</i> Volume 4 Nomor 1 Edisi Februari 2020	Pengaruh Budaya Organisasi Disiplin Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Palm Springs Golf Country Club	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F memiliki nilai signifikan 0,00 dengan Budaya Organisasi, Disiplin dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.	Pada penelitian ini, peneliti tidak memasukkan budaya organisasi kedalam objek penelitian
9	Okki Agustian, <i>Skripsi</i> , 2019.	Pengaruh Disiplin dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.	Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada metode dan lokasi penelitian. Penulis menggunakan metode kualitatif dan melakukan penelitian di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

<p>10</p> <p>Evie Riyani, Skripsi, Tahun 2022</p>	<p>Analisis Disiplin Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pt Cipta Krida Bahari Di Kota Samarinda</p>	<p>Kata</p>	<p>Adanya penerapan disiplin dan disiplin maka pihak perusahaan telah meminimalisasi kesalahan-kesalahan yang terjadi selama proses pekerjaan guna meningkatkan kinerja pegawai agar lebih optimal. Dari 4 indikator yang termasuk dalam fokus penelitian sudah mendukung disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai dan indikator disiplin yaitu penghargaan dan kondisi kerja pula sudah mendukung disiplin kerja pegawai untuk meningkatkan hasil kerja pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda yang diantaranya kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja etis, pujian, bonus dan kenyamanan kerja.</p>	<p>Perbedaan penelitian ini adalah peneliti melakukan penelitian di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru</p>
---	---	-------------	--	--

2.8 Konsep Operasional

Tabel 2.2 Konsep Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru	1. Kehadiran	a. Adanya informasi yang jelas terhadap waktu kerja b. Adanya upaya untuk hadir sesuai jam kerja
	2. Ketaatan pada Peraturan Kerja	a. Adanya SOP Kerja pegawai b. Adanya sanksi bagi pelanggaran aturan kerja
	3. Ketaatan Pada Standar Kerja	a. Adanya standar kerja yang jelas bagi setiap bidang kerja b. Adanya pelatihan untuk meningkatkan standar kerja
	4. Etika bekerja	a. Sikap dan etka pegawai dalam bekerja

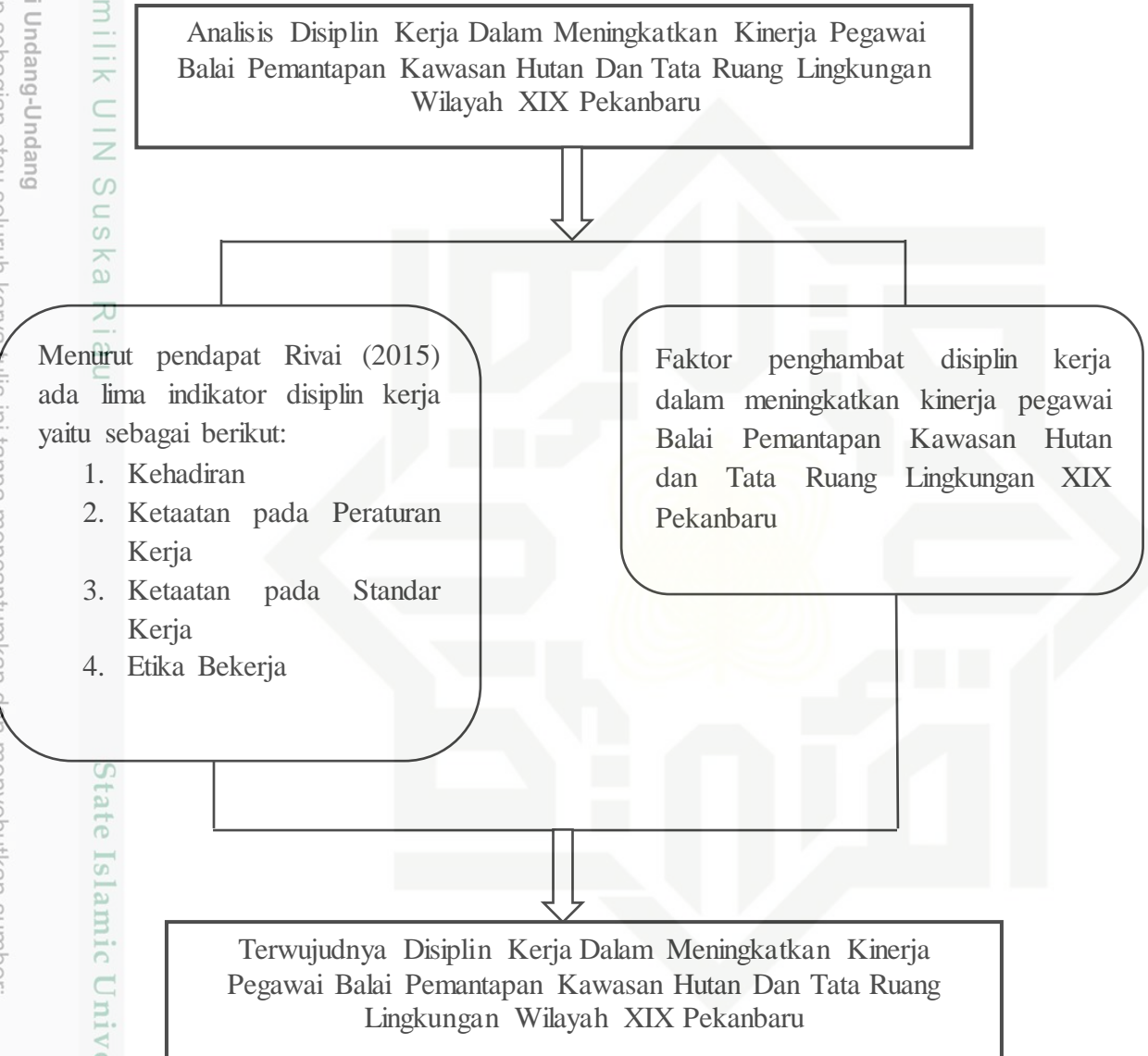
Sumber : Teori Rivai, 2015

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

2.9 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian pada skripsi ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian



Sumber : Olahan peneliti, 2024

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif sering digunakan dalam menganalisis aktivitas, peristiwa atau situasi secara sosial. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan, serta mengetahui sifat-sifat serta pengaruh sosial yang tidak mampu diuraikan oleh metode kuantitatif.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini berlokasi di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru yang beralamat di Jalan Majalangka No.101, Sidomulyo Tim., Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2023 sampai dengan Juni 2024.

3.3 Sumber Data

Data menjadi bagian krusial dari penelitian sebagai fakta tertulis untuk memperoleh informasi yang relevan dan dapat diverifikasi lengkap (Irawan, 2004). Untuk menunjang tahapan penelitian maka tentunya peneliti membutuhkan data yang akurat serta realistik tentang objek penelitian. Data tersebut diperoleh dari berbagai sumber dan telah teruji keabsahannya.

Untuk penelitian ini, data didapatkan melalui dua kategori yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh subjek



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

penelitian. Sumber data ini terdiri dari narasumber serta pengamat yang digunakan sebagai informan dan orang-orang yang dipercaya memiliki pengetahuan yang mendalam tentang persoalan yang sedang dikaji. Dalam hal ini untuk mendapatkan data primer maka peneliti melakukan wawancara langsung kepada objek yang terlibat dalam disiplin dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru

b. Data sekunder

Sedangkan data sekunder adalah ragam informasi yang sudah ada sebelumnya yang dikumpulkan secara sengaja oleh peneliti untuk memenuhi kebutuhan data penelitian. Dalam hal ini penulis memperoleh data yang dirilis dari situs resmi, buku, publikasi ilmiah, artikel jurnal, serta literatur lain untuk mendukung penyempurnaan penelitian mengenai disiplin dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis pakai dalam melakukan penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi merupakan mengumpulkan data langsung dari lapangan. Selain itu, observasi juga berarti sebuah kegiatan melakukan pengamatan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terhadap suatu obyek atau hal dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan berdasarkan dengan landasan teori yang telah ada.

2. Wawancara

Wawancara adalah dialog dengan tujuan yang telah dikhususkan untuk mengetahui informasi mengenai persoalan tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua arah yakni pewawancara yang memberikan pertanyaan kemudian yang diwawancarai akan menjawab pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini wawancara dimaksudkan untuk mengetahui Bagaimana analisis disiplin dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Adapun dalam penelitian ini dokumentasi yang dimaksudkan yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari subjek penelitian serta data setiap file tertulis atau film, bukan catatan, dll.

3.5 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah individu/kelompok yang mampu menjelaskan suatu fenomena. Bentuk dari informan penelitian sangat beragam diantaranya adalah orang, benda maupun lembaga (organisasi). Menurut Sugiyono, dalam menentukan informan penelitian pada penelitian kualitatif, teknik sampling yang lebih sering digunakan adalah purposive sampling dan snowball sampling.

Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan karena mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian atau seseorang yang paling bisa menguatkan sumber data dalam penelitian. Adapun informan pada penelitian ini, yaitu :

Tabel 3.1 : Informan Penelitian

NO	BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI
1	Kepala Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan Wilayah XIX	1 Orang
2	Kasubag Tata Usaha	1 Orang
3	Pegawai Tata Usaha	1 orang
4	Seksi Pemolaan Kawasan Hutan	1 Orang
5	Seksi Informasi Sumber Daya Hutan dan Lingkungan	2 orang
TOTAL		6 Orang

Sumber : Data Olahan Penulis Tahun 2024

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis data dengan model interaktif **Miles dan Huberman (2014)**, model ini berawal dari pengumpulan data mentah, mendisplay data, reduksi data, dan sampai ke verifikasi dan kesimpulan data. Penjelasan dari teknik analisis data ini sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan mencari data di lapangan yang akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian.
2. Reduksi data
Reduksi data adalah suatu kegiatan untuk menyederhana, mengklasifikasi, dan menghapus catatan-catatan yang kurang relevan.
3. Penyajian Data
Data display adalah suatu upaya untuk menampilkan data mentah sehingga terlihat perbedaan antara data yang diperlukan dalam penelitian dan data yang tidak diperlukan.
4. Kesimpulan dan verifikasi
Kesimpulan pertama yang disodorkan masih bersifat sementara, serta dapat diubah jika tidak terlihat bukti-bukti yang unggul untuk mengoptimalkan data yang dikumpulkan. Apabila kesimpulan yang ditampilkan pada tahap pertama didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan pengumpulan data, maka kesimpulan tersebut adalah kesimpulan yang kredibel.

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

4.1 Sejarah Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru dahulunya dikenal dengan nama “ senapelan” yang saat itu dipimpin oleh kepala suku yang disebut Batin. Daerah ini terus berkembang menjadi pemukiman baru dan seiring waktu berubah menjadi Dusun Payung Sekaki yang terletak dimuara Sungai Siak. Pada tanggal 9 april 1689, telah diperbaharui sebuah perjanjian antara Kerajaan Johor dengan Belanda (VOC) dimana dalam perjanjian tersebut Belanda diberi hak yang lebih luas. Diantaranya membebaskan cukai dan monopoli terhadap beberapa jenis barang dagangannya. Selain itu Belanda juga mendirikan Loji di Petapahan yang saat itu merupakan kawasan yang maju dan cukup penting.

Karena kapal Belanda tidak dapat masuk ke Petapahan, maka Senapelan menjadi tempat perhentian kapal-kapal Belanda, selanjutnya pelayaran ke Petapahan di lanjutkan dengan perahu-perahu kecil. Dengan kondisi ini, Payung Sekaki atau Senapelan menjadi tempat penumpukan berbagai komoditi perdagangan baik dari luar untuk diangkut ke pedalaman, maupun dari pedalaman untuk dibawa ke luar berupa bahan tambang dan hasil hutan lainnya.

Terus berkembang , payung sekaki atau senapelan memegang peranan penting dalam lalu lintas perdagangan. Letak senapelan yang strategis dan kondisi Sungai Siak yang tenang dan dalam membuat perkampungan ini memegang posisi silang

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

baik dari pedalman Tapung maupun pedalman Minangkabau dan Kampar. Hal ini juga merangsang perkembangan sarana jalan darat melalui rute Teratak Buluh (Sungai Kelulut), Tangkerang hingga ke Senapelan sebagai daerah yang strategis dan menjadi pintu gerbang perdagangan yang cukup penting.

Perkembangan Senapelan sangat erat dengan kerajaan Siak Sri Indra Pura. Semenjak Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah Menetap di Senapelan, beliau membangun Istana di Kampung Bukit dan diperkirakan lokasi Istana tersebut terletak disekitar Masjid Raya sekarang. Sultan kemudian berinisiatif membangun pekan atau pasar di Senapelan namun tidak berkembang. Kemudian usaha yang dirintis tersebut dilanjutkan oleh putranya Raja Muda Ali yang bergelar Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah di bawah pemerintahan Sultan Yahya yang kemudian ditetapkan sebagai hari jadi Kota Pekanbaru.

Selanjutnya perkembangan Kota Pekanbaru mengalami perubahan :

1. SK Kerajaan Bershuit van Inlandsch Zelfbestuur van Siak No. 1 tanggal 19 Oktober 1919, Pekanbaru bagian dari Kerajaan Siak yang disebut District.
2. Tahun 1932 Pekanbaru masuk wilayah Kampar Kiri dipimpin oleh seorang controleor berkedudukan di Pekanbaru.
3. Tanggal 8 maret 1942 Pekanbaru dipimpin oleh seorang Gubernur Militer Go Kung, distrik menjadi GUM yang dikepalai oleh GUNCO.
4. Ketetapan Gubernur Sumatera di Medan tanggal 17 Mei 1946 No 103, Pekanbaru dijadikan daerah otonom yang disebut haminte atau kota B.
5. UU No. 22 tahun 1948 Kabupaten Pekanbaru diganti dengan Kabupaten Kampar, Kota Pekanbaru diberi status Kota Kecil.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

6. UU No. 8 tahun 1956 menyempurnakan Kota Pekanbaru sebagai Kota Praja.
7. Kepmendagri No. 52/44-25 tanggal 20 Januari 1959 Pekanbaru menjadi Ibu Kota Provinsi Riau.
8. UU No. 18 tahun 1965 resmi pemakaian sebutan Kota Madya Pekanbaru.
9. UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah sebutan Kota Madya berubah menjadi Kota Pekanbaru.

4.2 Visi dan Misi Kota Pekanbaru

Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kota Pekanbaru menetapkan Visi Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru sebagai penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Pekanbaru tahun 2017-2022 adalah **“Terwujudnya Pekanbaru sebagai Smart City Madani”**. Penjelasan dari terminologi visi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Smart City , adalah kota yang mampu melayani, melindungi, dan memenuhi semua kebutuhan warganya dengan baik secara berkelanjutan dengan dukungan teknologi dan infrastruktur serta berorientasi mewujudkan kebahagiaan dan kesejahteraan untuk warganya.
2. Madani, adalah kota yang memiliki akhlak mulia, peradaban maju, modern, memiliki kesadaran sosial yang kuat, gotong royong, toleran, dalam sistem politik yang demokratis dan ditopang oleh supremasi hukum yang berkeadilan, berpendidikan maju, berbudaya melayu, aman, nyaman, damai, sejahtera, bertanggung jawab serta berlandaskan iman dan taqwa.



Dalam rangka pencapaian visi yang telah ditetapkan dengan memperhatikan kondisi dan permasalahan yang ada, maka ditetapkan lima misi pembangunan jangka menengah Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2017-2022, sebagai berikut :

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertaqwa, mandiri, tangguh dan berdaya saing tinggi;
2. Mewujudkan pembangunan masyarakat Madani dalam lingkup masyarakat berbudaya Melayu;
3. Mewujudkan tata kelola kota cerdas dan penyediaan infrastruktur yang baik;
4. Mewujudkan pembangunan ekonomi berbasis ekonomi kerakyatan dan ekonomi padat modal pada tiga sektor unggulan yaitu jasa, perdagangan dan industri;
5. Mewujudkan lingkungan perkotaan yang layak huni (*liveable city*) dan ramah lingkungan (*green city*).

4.3 Letak dan Kondisi Geografis

Kota Pekanbaru terletak antara 101°14'-101°34' Bujur Timur dan 0°25'-0°45' Lintang Utara. Ketinggian dari permukaan laut berkisar 5-50 meter. Sedangkan permukaan wilayah bagian Utara merupakan daratan landai dan bergelombang dengan ketinggian berkisar 5-11 meter, dan dibelah oleh aliran Sungai Siak, yang mengalir dari barat hingga ke timur, serta memiliki beberapa anak sungai seperti Sungai Umban Sari, Sail, Air Hitam, Sibam, Setukulm Kelutut, Pengambang, Ukai, Sago, Senapelan, Limau dan Tampan. Adapun luas wilayah Kota Pekanbaru yaitu 632,26 km² dengan 15 Kecamatan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 4. 1
Jumlah Kecamatan dan Kelurahan di Kota Pekanbaru

No	Kecamatan	Jumlah Kelurahan	Luas Area (Km ²)
1.	Rumbai Barat	6	61.05
2.	Rumbai	6	68.71
3.	Payung Sekaki	6	36.33
4.	Bina Widya	5	31.46
5.	Tuah Madani	5	33.5
6.	Marpoyan Damai	6	30.8
7.	Sukajadi	7	8.71
8.	Sail	3	3.26
9.	Bukit Raya	5	25.11
10.	Tenayan Raya	8	113.06
11.	Lima Puluh	4	3.86
12.	Pekanbaru Kota	6	2.26
13.	Senapelan	6	6.65
14.	Kulim	5	60.59
15.	Rumbai Timur	5	137.96
Total		83	623.31

Sumber : PekanbaruKota.bps.go.id.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa kecamatan terluas di daerah Kota Pekanbaru adalah Kecamatan Tenayan Raya dengan luas 113.06 km².

Adapun Kecamatan terkecil di Kota Pekanbaru adalah Kecamatan Pekanbaru



Kota dengan luas wilayahnya 2.26 km². Adapun Kota Pekanbaru

berbatasan dengan daerah kabupaten/kota :

1. Sebelah Utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar
2. Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan
3. Sebelah Timur : Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
4. Sebelah Barat : Kabupaten Kampar

4.4 Tentang Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XIX Pekanbaru

Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XIX Pekanbaru sebagai salah satu Unit Pelaksanaan Teknis Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Tata Lingkungan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor : P.6/Menlhk/Setjen/OTL.0/1/2016 tanggal 29 Januari 2016 tentang organisasi dan Tata Kerja Balai Pemantapan Kawasan Hutan.

4.5 Tugas Pokok dan Fungsi Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XIX Pekanbaru

a. Tugas Pokok Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XIX Pekanbaru

Tugas pokok BPKH Wilayah XIX yaitu melaksanakan pengukuhan kawasan hutan, penyiapan bahan perencanaan kehutanan wilayah, penyiapan data perubahan fungsi serta perubahan status/peruntukan kawasan hutan, penyajian data dan informasi pemanfaatan kawasan hutan, penialain penggunaan kawasan hutan, dan penyajian data informasi sumber daya alam.

b. Fungsi Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XIX Pekanbaru

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut BPKH Wilayah XIX menyeenggarakan fungsi :

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pelaksanaan identifikasi lokasi dan potensi kawasan hutan yang akan ditunjuk.
2. Pelaksanaan penataan batas dan pemetaan kawasan hutan konservasi.
3. Pelaksanaan identifikasi fungsi dan penggunaan dalam rangka penatagunaan kawasan hutan.
4. Penilaian hasil tata batas dalam rangka penetapan kawasan hutan lindung dan hutan produksi.
5. Pelaksanaan identifikasi dan penilaian perubahan status dan fungsi kawasan hutan.
 6. Pelaksanakan identifikasi pembentukan unit pengelolaan hutan konservasi serta hutan lindung dan hutan produksi lintas administrasi pemerintahan.
 7. Penyusunan dan penyajian data informasi sumber daya hutan serta neraca sumber daya hutan.
 8. Pengelolaan sistem informasi geografis dan perpetaan kehutanan.
 9. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Disamping pelaksanaan tugas dimaksud juga melaksanakan berbagai tugas arahan sebagaimana tertera dalam Peraturan-Peraturan Menteri Kehutanan yang terbaru.

4.6 Fungsi Struktur Organisasi BPKH Wilayah XIX Pekanbaru

BPKH Wilayah XIX dipimpin oleh seorang Kepala Balai (Eselon IIIa), bagan organisasi kantor BPKH Wilayah XIX terdiri dari:

1. Sub Bagian Tata Usaha

Sub bagian Tata Usaha mempunyai tugas :

- 1) Melakukan urusan tata persuratan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Kepegawaian.
- 3) Keuangan.
- 4) Perlengkapan dan rumah tangga.
- 5) Koordinasi penyusunan perencanaan program dan anggaran, evaluasi, dan pelaporan.

2. Seksi Pemolaan Kawasan Hutan

Seksi Pemolaan Kawasan Hutan mempunyai tugas :

- 1) Pelaksanaan identifikasi dan inventarisasi potensi lokasi yang akan ditunjuk sebagai kawasan hutan.
- 2) Pelaksanaan penataan batas dan pemetaan kawasan hutan.
- 3) Pelaksanaan penilaian perubahan status dan fungsi kawasan hutan.
- 4) Penilaian teknis tata batas areal pemanfaatan hutan, penggunaan kawasan hutan dan perubahan status/peruntukan kawasan hutan.

3. Seksi Informasi Sumber Daya Hutan

Seksi Informasi Sumberdaya Hutan mempunyai tugas :

- 1) Pelaksanaan penilaian penggunaan kawasan hutan.
- 2) Pelaksanaan inventarisasi hutan skala Nasional di wilayah.
- 3) Penyusunan dan penyajian data informasi Sumber Daya Hutan (SDH) serta Neraca Sumber Daya Hutan (NSDH).
- 4) Pengelolaan sistem informasi geografis dan perpetaan kehutanan.
- 5) Penyiapan dan penyajian data dan informasi perencanaan kehutanan, penunjukan kawasan hutan, penatagunaan kawasan hutan, wilayah pengelolaan hutan, pemanfaatan dan penggunaan kawasan hutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

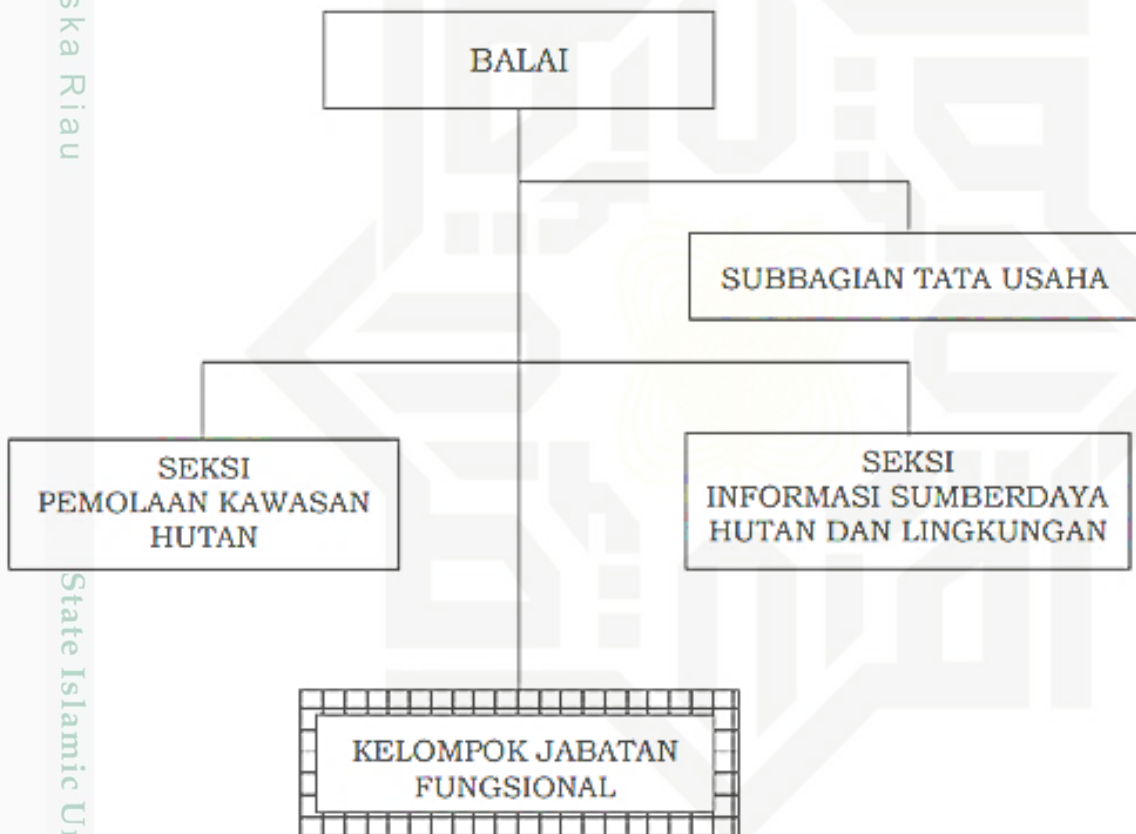
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Kelompok Jabatan Fungsional, mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundangan dan ketentuan yang berlaku.

4.7 Struktur Organisasi BPKH Wilayah XIX Pekanbaru

Gambar 4.1 Struktur organisasi





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis mengenai Analisis Disiplin Kerja Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah Xix Pekanbaru maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Adapun indikator kedisiplinan yang belum terlaksana dengan baik adalah pada kehadiran pegawai yang menggunakan finger print masih memiliki kekurangan karena beberapa pegawai ada yang melakukan kunjungan lapangan, walaupun pegawai tersebut masih dalam kondisi kerja lapangan, akan tetapi tidak terdeteksi kehadirannya karena tidak melakukan finger print, disamping itu masih terdapat beberapa pegawai yang melakukan absen masuk, kemudian meninggalkan ruangan.
2. Indikator disiplin yang sudah diterapkan adalah adanya etika tidak tertulis di lingkungan kerja BPKTHL. Seorang pegawai yang memiliki etika yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. dengan adanya etika juga mampu menciptakan lingkungan kerja karena pegawai merasa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dihargai dan dihormati. Adanya etika dapat menjaga kepatuhan hukum sebab pegawai yang tidak mengikuti acuan atau memiliki etika bisa diberikan sanksi seperti teguransupaya tidak melakukan kesalahan serupa.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis rekomendasikan pada penelitian ini adalah :

1. Pimpinan dapat memberikan sanksi yang lebih tegas kepada pegawai yang tidak menerapkan kedisiplinan dengan baik.
2. Pimpinan dapat memberikan pelatihan pegawai terkait kedisiplinan

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh disiplin, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30.
- Anwar, A. A., Rahmadani, S., & Rochka, M. M. (2019). Analisis pengaruh clinical autonomy terhadap kepuasan kerja dokter era JKN di RSUD kota Makassar. *VISI KES : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 18(2), 213–223.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1),
- Ayu, I., & Giantari. 2017. Pengaruh Budaya, Disiplin Dan Kinerja Pegawai Klumpu Bali Resort Sanur. 6(12), 6471– 6498.
- Anggun Farisa Firdaus & Suhermin, 2022 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*,
- Afin, M. (2012). *Menciptakan SDM Berkualitas*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14 - 23.
- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., Hidayat, N. A. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishmen Terhadap Kedisiplinan Pegawai Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta. Fahmi,
- Ghalih. (2013). *Disiplin Kerja Pegawai*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dahlan, & Hasim, D. 2017. Pengaruh Mana- jemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(2), 69–75.
- Evie Riyani (2022), Analisis Disiplin dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada PT. Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda, Skripsi : Universitas Padjajaran

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

- Firdaus, J., Kirana, K. C., & Prayekti. (2019). Work Culture and Motivation on Work Productivity of Employees in PT. Adi Satria Abadi Bantul). *Ebbsnk*, 10(2), 49–58.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-11. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Heri Patandung, Asep Deni (2020), Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Various Stand Indonesia, *Jurnal Ekonomak*, Vol. VI No. 1 April
- Julianry, A., & Syarief, R. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika.3(2),236<https://doi.org/10.17358/JABM.3.2.236>
- Kayanti D. (2021). *Analisis Disiplin Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pt Cipta Krida Bahari*.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Disiplin Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Laras, T. S. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen dan Pelayanan Farmasi*, 63 - 68.
- Lutfia Surya Wardani. Salasabila Putri Aliffa, Vivi Wulan Sari, Prasetyo Kurniawan, & Sunarsi, D. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 111–113. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.01>
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2013). *Disiplin dan Kepribadian (Teori Disiplin dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT. PBP.
- Muhammad Irfan, (2023) Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada UD Lautan Berkah Martapura, Universitas Jambi
- Nabila, P. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Enrekang. Makassar: Universitas Muslim Indonesia.



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

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

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

- Nor Amalia Maya Sari, (2022), *Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Insan Bonafide Banjarmasin*, Skripsi : Universitas Airlangga
- Nugraheni, M. (2016). Analisis Brand Image, Kualitas Produk Dan Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Daihatsu Xenia Di Wonosorobo. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Oki Agustian (2019). Pengaruh Disiplin dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makasar, Skripsi : Universitas Negeri Makassar
- Poerwaningrum, H. E., & Sudirjo, F. 2016. Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD .Hj Isriati Baiturrahman I Semarang). 1–14.
- Safrina, E. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang Mardi Astutik Abstrak Pendahuluan. 2(2).<https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>.
- Sari Maharani, Suhardi (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Palm Springs Gol Country Club, *Jurnal Aksara Public*, Volume 4 Nomor 1 Edisi Februari
- Siddiqi, T., & Tangem, S. 2018. 2018 Impact Of Work Environment , Compensation And Motivation On The. 15(5), 153–162.
- Suali. 2017. 2017. Pengaruh Komitmen Orga- nisasi, Disiplin Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam, 88–97
- Sugiyono, S. (2019). Pengaruh keadilan distributif dan prosedural terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada pegawai Palang Merah Indonesia eks karesidenan Surakarta). *Widya Ganeswara*, 26(1), 190–199.
- Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai divisi Qip PT. GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 1–14.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutopo, J. (2018). Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, kepuasan kerja, job relevant information, budaya organisasi dan locus of control terhadap kinerja pegawai bagian

LAMPIRAN

Dokumentasi Wawancara

Wawancara bersama Bapak Eko Brahmananto, SE, MM selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha BPKHTL XIX Pekanbaru,



Wawancara bersama Ibu Camelia Vonny selaku analisis tata usaha BPKHTL XIX Pekanbaru



Wawancara bersama Diah Arini Retno Sari, A.Md selaku Pengelola BMN BPKHTL XIX Pekanbaru



Wawancara bersama Bapak Ricky Agusta, SE selaku pegawai Analisis Tata Usaha BPKHTL XIX Pekanbaru



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

Wawancara bersama Bapak Rahmadad JUnaidi, Selaku pengendali Ekosistem Hutan Pertama BPKHTL XIX Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



03 Juni 2024

416 /BPKHTL.XIX/TU/6/2024

Anggapan Izin Riset

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Tempat

Yah Balan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Selubungan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau Nomor: B-2297/Un.04/F.VII/PP.00.9/3/2024 tanggal 15
Maret 2024 perihal Izin Riset, yaitu :

- : M. Fajri Alfattah
- : 11970114972
- : Manajemen
- : X (Sepuluh)

Menyatakan bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Penelitian di
Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru.

Derikian kami sampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

Plh. Kepala Balai,
Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Eko Brahmanto, S.Sos, MM
NIP. 19760116 199703 1 003



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.



BIOGRAFI PENULIS

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



M. Fajri Alfattah, lahir di Dumai, 09 Oktober 2001. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Deded dan Ibu Titin Novera. Penulis memulai pendidikan di SDN 004 Teluk Binjai, Dumai Timur. Kemudian melanjutkan pendidikan ke SMP YKPP Kota Dumai, Kemudian melanjutkan pendidikan ke SMA YKPP Kota Dumai dan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, Penulis di terima melalui jalur SBMPTN di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan Manajemen S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dimulai dengan ujian Kompre pada hari Senin, 12 Juni 2023. Selanjutnya Seminar Proposal pada hari Senin, 20 November 2023. Akhirnya pada hari Rabu, 12 Juni 2024 melaksanakan Sidang Munaqasah Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dan Dinyatakan Lulus dengan judul Skripsi “Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru” dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Wassalamu''alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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