SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BENGKALIS

OLEH:

MUHAMMAD AGIL

NIM. 12070113946

KONSENTRASI MSDM

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

TAHUN 2024

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BENGKALIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syariah Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Oleh:

MUHAMMAD AGIL
NIM. 12070113946

KONSENTRASI MSDM
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
TAHUN 2024

UIN SUSKA RIAU

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

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: MUHAMMAD AGIL
NIM	12070113946
PROGRAM STUDI	: S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MSDM
FAKULTAS	: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER	: IX (SEMBILAN)
JUDUL	: PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BENGKALIS

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING

ENDRIANTO USTHA, SE.,M.M
NIP. 196909152023211003

MENGETAHUI

DEKAN	KETUA PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
Dr.MAHYARNI, SE.,MM	ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
NIP. 197901012007101003	NIP. 197205132007012018

KEMENTERIAN AGAMA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Muhammad Agil
Nim	: 12070113946
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul	:Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis
Tanggal Ujian	: 07 Oktober 2024

TIM PENGUJI

Ketua
Dr. Jhon Afrizal,S.HI,MA.
NIP. 19790911201101 1 003 .....

Sekretaris
Fatimah Zuhra,S.Si,M.Stat
NIP. 19880718202012 2 018 .....

Penguji 1
Tasriani,M.Ag
NIP. 19700217200701 2 029 .....

Penguji 2
Martha Hasanah, SH, MH
NIK. 19850319202012 2 005 .....

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

UIN SUSKA RIAU

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD AGIL
NIM : 12070113946
Tempat/Tgl. Lahir : BENGKALIS, 10 OKTOBER 2002
Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
Prodi : MANAJEMEN

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Kaiya Ilmiah lainnya•:
Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

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 sumbemya.
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 besedia menerima sanksi sesua peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, Oktober 2024
Yang membuat pemyataan

SEPULUH RIBU RUPIAH 10000 METERAI TEMPEL 292AMX037274489

Muhammad Agil
NIM. 12070113946p

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

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

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BENGKALIS

MUHAMMAD AGIL

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis. Permasalahan yang diangkat adalah rendahnya kinerja pegawai yang diduga disebabkan oleh faktor disiplin dan lingkungan kerja. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 65 orang, dengan metode penentuan sampel menggunakan total sampling. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan uji regresi linier berganda melalui program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 52,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya disiplin dan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, Dinas Pendidikan.

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE BENGKALIS DISTRICT EDUCATION SERVICE

MUHAMMAD AGIL

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) at the Education Office of Bengkalis Regency. The issue raised is the low employee performance, which is suspected to be caused by factors related to discipline and the work environment. The population in this study includes all employees of the Education Office of Bengkalis Regency, totaling 65 individuals, with the sampling method using total sampling. The data collected consists of both primary and secondary data. Data analysis is conducted quantitatively using multiple linear regression tests through SPSS version 25. The results show that work discipline and work environment have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination indicates that 52.4% of the variation in employee performance can be explained by these two variables, while the remaining 47.6% is influenced by other variables not studied. The conclusion of this research emphasizes the importance of good discipline and work environment in improving employee performance at the Education Office of Bengkalis Regency.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment and Employee Performance, Department of Education.*

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

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis. Shalawat beriring salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis**. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan Studi Program Sarjana S1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini penulis persembahkan khusus kepada ayahanda dan ibunda. Terima kasih atas segala cinta, kasih sayang, do'a, dan inspirasi serta dukungan yang selama ini tercurah kepada penulis. Selama penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya yang menjadi alasan utama saya untuk dapat bertahan dalam setiap proses yang saya jalani selama perkuliahan untuk Ayah Yurmailis dan Ibu Nuraini yang telah memberikan segalanya untuk penulis. Mulai dari dukungan, finansial, kasih sayang, perhatian, serta doa yang tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Bapak Prof. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.

4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH Selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
6. Bapak Endrianto Ustha, ST, MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dan memberikan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Saipul Al Sukri, M.Si. selaku penasehat akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh Staff dan Tenaga Pendidikan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Aalamin. Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, September 2024
Penulis,

MUHAMMAD AGIL
NIM. 12070113946

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

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **v**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 8
1.5 Sistematika Penulisan 9
BAB II TELAAH PUSTAKA **11**
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 11
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia 11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 12
2.2 Kinerja Pegawai 14
2.2.1 Kinerja Pegawai 14
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 15
2.2.3 Indikator Kinerja 16
2.3 Disiplin Kerja 17
2.3.1 Definisi Disiplin 17
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 18
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja 20
2.4 Lingkungan Kerja 20
2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja 20

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 21
2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja 22
2.5 Pengaruh Antar Variabel 23
2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 23
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 24
2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti..... 25
2.6.1 Disiplin Kinerja Dalam Perspektif Islam..... 25
2.6.2 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam..... 27
2.6.3 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam 28
2.7 Penelitian Terdahulu..... 29
2.7.1 Variabel yang Diteliti 33
2.7.2 Fokus Penelitian..... 33
2.7.3 Aspek yang Ditekankan..... 33
2.7.4 Kontribusi Penelitian 33
2.7.5 Metode dan Konteks 33
2.8 Kerangka Penelitian..... 35
2.9 Hipotesis 37
2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian 39
BAB III METODE PENELITIAN 41
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian 41
3.2 Jenis dan Sumber Data..... 41
3.2.1 Jenis Penelitian 41
3.2.2 Sumber Data 42
3.3 Populasi dan Sampel..... 42
3.4 Teknik Pengumpulan Data 44
3.5 Teknik Analisis Data 45
3.6 Uji Kualitas Data 46
3.7 Uji Asumsi Klasik..... 47

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

3.8 Analisis Linier Berganda 49
3.9 Uji Hipotesis 50
3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 50
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN 52
4.1 Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis..... 52
4.2 Visi dan Misi..... 53
4.3 Struktur Organisasi 53
4.4 Uraian Tugas..... 55
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 67
5.1 Hasil Penelitian..... 67
5.1.1 Karakteristik Responden..... 67
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian 68
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y)..... 69
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)... 70
5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2) 71
5.3 Uji Kualitas Data 73
5.3.1 Uji Validitas..... 73
5.3.2 Uji Reliabilitas 75
5.4 Uji Asumsi Klasik..... 76
5.4.1 Uji Normalitas 76
5.4.2 Uji Multikolinearitas..... 76
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas 77
5.4.4 Uji Autokorelasi..... 78
5.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda 79
5.6 Uji Hipotesis 81
5.6.1 Uji Parsial (uji T) 81
5.6.2 Uji Simultan (uji F)..... 83
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (**R2**)..... 84
5.7 Pembahasan 85

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

5.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 85
5.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 87
BAB VI PENUTUP 88
6.1 Kesimpulan 88
6.2 Saran 89
DAFTAR PUSTAKA 91
LAMPIRAN 96

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

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Nilai Kinerja Pegawai Dinas Pendiidkan Kabupaten Bengkalis Tahun 2020 - 2023	3
Tabel 1. 2	Rekapitulasi Absensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Tahun 2020 - 2023	4
Tabel 1. 3	Rekapitulasi Laporan Sarana dan Prasarana Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis	5
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 2. 2	Konsep Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel 3. 1	Data Tenaga Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.	43
Tabel 3. 2	Skala Likert	45
Tabel 3. 3	Kriteria Pengujian	51
Tabel 5. 1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 5. 2	Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel 5. 3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 5. 4	Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja	69
Tabel 5. 5	Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja	70
Tabel 5. 6	Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja	71
Tabel 5. 7	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	73
Tabel 5. 8	Hasil Uji Validitas DIsiplin Kerja (X1)	74
Tabel 5. 9	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	74
Tabel 5. 10	Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 5. 11	Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel 5. 12	Hasil Uji Autokorelasi	79
Tabel 5. 13	Hasil Uji Analisi Regresi Linear Berganda	80
Tabel 5. 14	Hasil Uji Parsial (uji T)	82
Tabel 5. 15	Hasil Uji Simultan (Uji F)	84
Tabel 5. 16	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Lingkungan Kerja di Bidang Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis 6

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian..... 36

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis 54

Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot..... 76

Gambar 5. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas 78

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian 96
Lampiran II Hasil Olah Data 100
Lampiran III Tabulasi Data 104

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

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

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, karena SDM tidak hanya mengelola sumber daya lain dalam organisasi tetapi juga berperan dalam memaksimalkan produktivitas dan efisiensi. Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, peran SDM sangat penting untuk melaksanakan pengelolaan, pengaturan, dan koordinasi di bidang pendidikan formal, khususnya di tingkat PAUD, SD, dan SMP. Dinas ini bertugas menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan dengan mengimplementasikan program-program pendidikan yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebijakan pemerintah.

Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis adalah aspek penting yang menjadi fokus utama untuk mencapai tujuan instansi. Setiap tahun, dinas ini melakukan penilaian kinerja pegawai dengan tujuan untuk mengukur performa, mengidentifikasi area pengembangan, serta memahami kekuatan dan kelemahan SDM yang ada. Penilaian kinerja yang rutin dan akurat memungkinkan dinas untuk menetapkan langkah-langkah pengembangan SDM, seperti program pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Langkah ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kompetitif, dan berorientasi hasil, sehingga tujuan pendidikan di Kabupaten Bengkalis dapat tercapai dengan lebih efektif.

Definisi kinerja sendiri mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok di dalam organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja ini harus sesuai dengan ketentuan hukum, etika, dan moral yang berlaku. Kinerja yang baik, seperti yang dikemukakan oleh (Nel, 2015), adalah kinerja yang menunjukkan loyalitas, komitmen, disiplin, integritas, serta kemampuan bekerja sama yang tinggi. Pegawai dengan karakteristik ini akan berperan dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, peningkatan kinerja pegawai bukan hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan citra positif di mata masyarakat sebagai lembaga pelayanan publik di bidang pendidikan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis bertanggung jawab untuk memastikan tersedianya fasilitas dan pelayanan pendidikan yang merata, termasuk dalam menghadapi pertumbuhan jumlah sekolah di wilayah tersebut. Saat ini, di Kabupaten Bengkalis terdapat 460 sekolah PAUD, 353 sekolah dasar, dan 107 sekolah menengah pertama. Pertumbuhan jumlah sekolah yang pesat ini memerlukan penyesuaian dalam hal kuantitas dan kualitas SDM yang dibutuhkan. Dengan demikian, Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis tidak hanya memerlukan pegawai yang terampil, tetapi juga SDM yang mampu menjalankan tugasnya dengan profesional, berorientasi pada pelayanan, dan memiliki komitmen untuk terus belajar dan berkembang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Untuk mencapai tujuan strategis ini, Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis terus mengupayakan berbagai kebijakan yang mendukung

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

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

pengembangan SDM, seperti penilaian kinerja berbasis indikator kompetensi, program pelatihan, serta kegiatan pengembangan yang dirancang khusus untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan pegawai. Dengan demikian, diharapkan seluruh pegawai memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang optimal sehingga Dinas Pendidikan dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan tepat sasaran, mendukung visi misi pendidikan yang unggul dan merata di Kabupaten Bengkalis. Dimana Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis mempunyai Penilain Kinerja yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1. 1 Nilai Kinerja Pegawai Dinas Pendiidkan Kabupaten Bengkalis Tahun 2020 - 2023

No	Indikator Kinerja	Tahun			
		2020	2021	2022	2023
1.	Orientasi Pelayanan	81	83	80	82
2.	Integritas	73	82	80	82
3.	Komitmen	72	84	80	82
4.	Disiplin	72	82	80	82
5.	Kerjasama	74	84	80	82
Jumlah		372	415	400	410
Rata – Rata		74,4	83	80	82

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, 2024

Tabel di atas menunjukkan penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dari tahun 2020 hingga 2023, yang mengalami fluktuasi dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 83 pada tahun 2021 dan terendah 74,4 pada tahun 2020. Secara keseluruhan, nilai rata-rata kinerja pada tahun 2022 menurun menjadi 80, tetapi kembali meningkat menjadi 82 pada tahun 2023. Indikator kinerja seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama menunjukkan pola yang bervariasi, dengan beberapa indikator mencapai puncaknya pada tahun 2021, namun mengalami penurunan di tahun berikutnya. Meskipun penilaian kinerja secara keseluruhan menunjukkan kemajuan yang baik,

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

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis menekankan perlunya upaya lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja setiap tahunnya demi mencapai target yang diharapkan, yang menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dan pengembangan di dalam organisasi.

Menurut (Rakista & Subagio, 2018) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi menaati norma – norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis tersebut bersedia dengan suka rela mematuhi setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan pegawai dalam meningkatkan peraturan yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, serta meningkatkan efesiensi dan kinerja para pegawai.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis Tahun 2020 - 2023

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja (rata-rata / tahun)	Absensi				Jumlah Absen (Rata-Rata/tahun)	Persentase Ketidak hadiran (%)
				Izin	Terlambat	Sakit	Alfa		
1.	2020	60	240	8	27	11	0	46	19,16%
2.	2021	63	240	10	34	8	0	52	21,66 %
3.	2022	65	240	15	37	6	0	58	24,16%
4.	2023	62	240	17	42	7	0	66	27,5%

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, rekapitulasi absensi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dari tahun 2020 hingga 2023 menunjukkan bahwa selama periode tersebut, jumlah pegawai mengalami fluktuasi, meningkat dari 60 pegawai pada tahun 2020 menjadi 65 pada tahun 2022, sebelum sedikit menurun

menjadi 62 pegawai pada tahun 2023, dengan jumlah hari kerja rata-rata tetap 240 hari per tahun. Namun, data menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam jumlah ketidakhadiran, dengan jumlah absen rata-rata per tahun meningkat dari 46 hari (19,16%) pada tahun 2020 menjadi 66 hari (27,5%) pada tahun 2023. Rincian absensi juga menunjukkan bahwa absensi izin meningkat dari 8 hari pada tahun 2020 menjadi 17 hari pada tahun 2023, sementara absensi terlambat dan sakit menunjukkan fluktuasi, dengan jumlah sakit terendah tercatat pada tahun 2022 (6 hari). Kenaikan persentase ketidakhadiran yang mencapai 27,5% di tahun 2023 menandakan adanya kebutuhan mendesak untuk memperbaiki manajemen absensi, guna meningkatkan disiplin dan kehadiran pegawai, serta memastikan efektivitas kinerja Dinas Pendidikan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk pegawai dimana mereka setiap hari melakukan kegiatan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan bersahabat antara satu pegawai dengan pegawai lainya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk semangat dalam meningkatkan kinerjanya, karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka bisa menurunkan kinerja pegawai, mereka malas berangkat bekerja karena mereka tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka

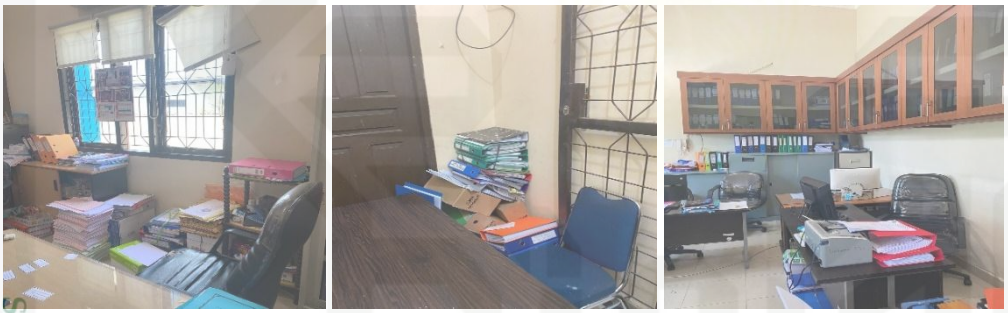
Tabel 1. 3 Rekapitulasi Laporan Sarana dan Prasarana Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

Uraian	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Alat Pendingin	62 unit	67 unit	70 unit	75 unit
Meja	255 unit	233 unit	240 unit	250 unit
Kursi	330 unit	342 unit	355 unit	385 unit
Komputer	80 unit	99 unit	119 unit	138 unit
Lemari	150 unit	163 unit	175 unit	180 unit
Mesin *Fotocopy*	6 unit	6 unit	8 unit	9 unit

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, 2024

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

Berdasarkan Tabel 1.3, jumlah fasilitas di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis mengalami peningkatan dari tahun 2020 hingga 2023. Meja meningkat dari 240 unit pada tahun 2022 menjadi 250 unit pada tahun 2023 (penambahan 10 unit), kursi dari 355 unit menjadi 385 unit (penambahan 30 unit), dan komputer dari 119 unit menjadi 138 unit (penambahan 19 unit). Lemari bertambah dari 175 unit pada tahun 2022 menjadi 180 unit pada tahun 2023 (penambahan 5 unit), sementara mesin fotocopy meningkat dari 8 unit menjadi 9 unit (penambahan 1 unit). Meskipun fasilitas sudah cukup memadai, masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki atau ditambahkan untuk mendukung operasional Dinas Pendidikan.



Gambar 1. 1 Lingkungan Kerja di Bidang Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

Dari gambar 1.1 diatas terlihat beberapa meja kerja antar pegawai yang terlalu berdekatan dan ruang yang sempit serta banyaknya dokumen ditelakkan diatas dan sekeliling meja kerja pegawai yang sering kali menggangu pegawai dalam menyelesaikan tugasya. Dokumen yang menumpuk ini dikarenakan kurangnya lemari yang tersedia,

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, terdapat masalah dalam hubungan antara

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

pimpinan dan rekan kerja yang kurang baik. Beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja sama, yang berdampak pada perlambatan kinerja tim. Misalnya, terdapat pegawai yang sering menunda pekerjaan dan kurang fokus, disebabkan oleh adanya pekerjaan yang belum diselesaikan. Selain itu, beberapa pimpinan juga kurang memperhatikan pekerjaan bawahannya, yang menyebabkan kurangnya dukungan dan motivasi di antara anggota.

Situasi ini mengakibatkan keterlambatan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh anggota, sehingga pada akhirnya mempengaruhi kinerja keseluruhan pegawai. Kinerja pegawai yang optimal sangat bergantung pada lingkungan kerja yang mendukung serta disiplin kerja yang baik. Ketidakselarasan dalam tim dapat menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakstabilan yang berpotensi merugikan proses pendidikan di daerah tersebut.

Dengan mempertimbangkan latar belakang masalah ini, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis."**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis?

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

3. Apakah Disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini.

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis?
2. Untuk mengetahui secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis?
3. Untuk mengetahui secara simultan Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis?

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian ini semoga dapat berguna bagi peneliti, masyarakat maupun pihak lain.

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang dihasilkan dari penelitian khususnya dalam bidang strategi sumber daya manusia dan dapat berguna untuk memenuhi tugas akhir untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

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

b. Bagi Akademik

Dengan adanya hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan referensi bagi seluruh mahasiswa untuk melakukan penelitian selanjutnya.

c. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pedoman dan refrensi untuk penelitian selanjutnya yang termasuk berhubungan dengan "Pengaruh Disiplin Kerjda dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis".

d. Bagi pihak lain Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi seluruh lapisan masyarakat tentang bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan proposal ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah,tujuan dan manfaat penulisan serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dijelaskan mengenai landasan teori yang berkaitan dengan teori manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi antar variabel dan pandangan islam.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data , populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan sejarah singkat, serta gambaran umum kantor yang menjadi obyek dari penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini diuraikan dan pembahasan untuk menemukan jawaban- jawaban atas masalah dari penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.

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

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Malayu, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat"

Menurut (Herawati, 2018) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdaya guna. Ini berarti bahwa manusia memiliki kemampuan yang perlu dikembangkan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan.

Menurut (Edison & Anti, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri maksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Manajemen adalah suatu proses, dengan mana pelaksana tujuan tertentu diselenggarakan dan dikendalikan.

Menurut (Jalaluddin & Ardeslan, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara

maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Malayu, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan *(Human Resource Planning)*

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

2. Pengorganisasian (*Organization*)

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

3. Pengarahan *(Directing*)

   Pengarahan *(directing*) adalah kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling)*

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

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

5. Pengadaan *(Procurement)*

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

6. Pengembangan *(Development)*

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

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

8. Pengintegrasian *(Integration)*

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

9. Pemeliharaan (*Maintenance)*

Pemeliharaan (mainteinancei) adalah keigiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

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

10. Kedisiplinan

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

11. Pemberhentian *(Separation*)

Pemberhentian (*separation)* adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2017) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut (Wiwik, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan baik.

Sedangkan (Ahmad & Sudirman, 2018) mendefinisikan kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment). Hasil kerja yang dicapai oleh

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

seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja definisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Malayu, 2017). Dalam rangka meningkatkan kinerja dari pegawainya, organisasi perlu memberikan perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai sesuai dengan tugas- tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan berdasarkan pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Ahmad & Sudirman, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran, seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja, yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.

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

6. Budaya kerja, yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhinya agar tujuan tercapai.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2017) indikator – indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

   Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

   Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

   Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Penekanan biaya

   Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

   Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

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

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau anatar pimpinan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Definisi Disiplin

Menurut (Agustini, 2019) berpendapat Disiplin akan menjadikan seseorang dapat membedakan hal- hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Menurut (Sutrisno, 2019) mendifinisikan disiplin kerja adalah sikap kesediaan hormat untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi, sehingga yang ada dalam diri karyawan menyebabkan seseorang untuk meyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan perusahaan, melalui kepatuhan karyawan dalam menjalankan peraturan perusahaan. Giatnya usaha dalam dalam memnuhi targer seta waktu yang tepat, (Sofyan, 2019)

Sedangkan menurut (Malayu, 2017) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma - norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akantugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka mengubah suatu perilaku serta

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

sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar menaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2021).

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

   Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan oleh perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

   Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang tidak merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

   Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang di buat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan melakukan hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan solusi.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain:

a. Saling Menghormati
b. Melontarkan pujian dengan tempat dan waktunya
c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan penting

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

d. Memberitahu apabila meniggalkan tempat kerja (izin) kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2019) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut (Mahmudah, 2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Menurut (Sutrisno, 2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi

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

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, musik, penerangan dan lainnya.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja (Kasmir, 2017)

Menurut (Wiwik, 2017)mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Mahmudah, 2019)faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.

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

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator dari lingkungan kerja berdasarkan pendapat dari (Mahmudah, 2019) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

   a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: bangunan tempat kerja.
   b. Kerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, tersedianya sarana transportasi.Lingkungan perantara atau lingkungan umum, disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, kebisingan, dan sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

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

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

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Sinambela, 2021) berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Sebenarnya apabila di telaah, disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Pegawai merupakan aset utama organsiasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dengan kata lain, orang profesional dapat mempertanggung jawabkan atas pekerjaan berdasarkan tuntutan profesionalisme, baik terhadap orang lain yang terkait langsung dengan profesinya, maupun terhadap dirinya sendiri.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai tujuan.

Disiplin kerja jika tidak ditegakkan pasti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, para pegawai akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar dengan akibat yang akan ditimbulkan pasti kinerja pegawai akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan

adanya disiplin kerja pegawai akan semakin termotivasi dan akan mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas – tugas dengan baik.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya didalan pencapain kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhinya meningkatkan kinerja organisasi.

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan yang ada di organisasi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak posistif bagi pegawai, sehingga kinerja meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja pegawai akan menurun.

Teori yang mendukung gagasan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik**.** Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada penentuan dan pembentukan lingkungan kerja yang baik.

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

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentu dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapain tujuan organisasi. Sebaiknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja akan berkaitan dengan lingkungan kerja dalam beorganisasi yang akhirnya akan menimbulkan kinerja pegawai sehingga terlihat adanya hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti

2.6.1 Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari seberapa baik ia menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, tetapi juga dari niat dan integritasnya dalam bekerja. Islam mengajarkan bahwa bekerja merupakan bentuk ibadah ketika dilakukan dengan niat yang baik dan penuh tanggung jawab. Dengan kinerja yang baik, seorang Muslim tidak hanya memenuhi tugasnya terhadap sesama manusia dan lembaga tempat ia bekerja, tetapi juga menunaikan tanggung jawabnya kepada Allah (Fuadi & Aska, 2023).

Al-Qur’an dan hadis menekankan pentingnya kualitas kerja yang mencerminkan kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Misalnya, konsep kerja dalam Al-Qur'an diwakili oleh kata seperti "kasaba" (mencari atau mendapatkan), "shana'a" (memproduksi atau mengerjakan), dan "’amala"

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

(berusaha atau bekerja). Ini menunjukkan bahwa bekerja bukan sekadar kewajiban duniawi, melainkan juga merupakan perintah yang harus dijalankan dengan benar dan baik untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

Dalam surat At-Taubah ayat 105 disebutkan bahwa manusia diperintahkan untuk bekerja keras di muka bumi:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَۚ

Artinya: *Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."* (Al -Qur`an At-Taubah ayat 105).

Hadis Nabi juga menyebutkan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh, seperti sabda Rasulullah SAW: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang di antara kamu yang apabila bekerja, dia menyelesaikan pekerjaannya dengan baik." Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang Muslim harus mencerminkan etos kerja yang tinggi, semangat disiplin, dan komitmen terhadap kualitas. Islam juga mengingatkan agar karyawan tidak bekerja dengan niat duniawi semata, tetapi juga menyelaraskannya dengan niat ibadah sehingga memperoleh keridhaan Allah.

Dengan pandangan ini, bekerja dengan baik, bertanggung jawab, dan jujur bukan hanya meningkatkan nilai kinerja individu di mata manusia, tetapi juga menjadi bagian dari upaya mendekatkan diri kepada Allah, memperoleh pahala, dan berkah dalam hidup (Fuadi & Aska, 2023).

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

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

2.6.2 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59 :

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْٓا اَطِيْعُوا اللّٰهَ وَاَطِيْعُوا الرَّسُوْلَ وَاُولِى الْاَمْرِ مِنْكُمْۚ فَاِنْ تَنَازَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَأْوِيْلًا ۝

Artinya : *"Wahai orang – orang yang beriman, Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muahammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pedapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al – Qu`an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya"*. (Al -Qur`an An Nisa ayat 59).

Dalam hadis diriwayatkan: "diwajibkan seorang Muslim untuk mendengar dan taat kepada pemimpin atas sesuatu yang disuka atau dibenci, kecuali ia memerintahkan kepada maksiat." Standar untuk taat dan tidak kepada pemimpin adalah jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nilai-nilai syariah, maka tidak ada ketaatan. Jika ada ketetapan pemimpin yang keluar dari ketentuan syariah, maka bawahannya tidak harus melaksanakannya. Setiap pribadi Muslim harus sadar akan tanggung jawabnya, dan mengetahui kadar ketaatannya. Ketaatan mereka bukanlah ketaatan buta kepada pimpinan untuk mengikutinya dalam kemaksiatan dan hal yang dilarang, sehingga ia akan merugi dunia akhirat (Lativa, 2021).

Dalam Al-Qur’an terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan kerja antara lain “kasaba”, “shana‟‟a” dan “‟‟amala” dan lain-lain. Hal itu semua mengindikasikan bahwa Islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Bahwa kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah karena kerja, dengan kata lain bahwa setiap Muslim wajib bekerja/ber’amal.

Dengan demikian dipahami bahwa dalam ajaran Islam bekerja dengan benar dan baik atau disiplin dalam bekerja tergolong perbuatan ibadah atau dengan perkataan lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai-nilai. Bekerja yang hanya mementingkan kepentingan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku merugi sekalipun ia mendapat keuntungan dunia. Kerja menentukan status manusia, manusia eksis karena bekerja (Lativa, 2021).

2.6.3 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan kondusif sangat penting karena berperan dalam mendukung kinerja optimal, kesejahteraan, dan keseimbangan spiritual seorang Muslim. Islam mengajarkan bahwa tempat kerja harus dipenuhi dengan nilai-nilai yang mendukung integritas, kejujuran, kebersamaan, dan tanggung jawab. Lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada bagaimana proses kerja tersebut dijalankan, termasuk hubungan antar individu dalam lembaga (Putri, 2023). Islam menganjurkan untuk selalu bekerja sama dalam kebaikan. Dalam surat Al-Ma'idah ayat 2 disebutkan:

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لَا تُحِلُّوْا شَعَاۤىِٕرَ اللّٰهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَاۤىِٕدَ وَلَآ
اٰۤمِّيْنَ الْبَيْتَ الْحَرَامَ يَبْتَغُوْنَ فَضْلًا مِّنْ رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًاۗ وَاِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوْاۗ وَلَا

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

يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ اَنْ صَدُّوْكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ اَنْ تَعْتَدُوْاۘ وَتَعَاوَنُوْا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوٰىۖ وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلَى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِۖ وَاتَّقُوا اللّٰهَۗ اِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ الْعِقَابِ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar-syiar (kesucian) Allah, jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qalā'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula mengganggu) para pengunjung Baitulharam sedangkan mereka mencari karunia dan rida Tuhannya! Apabila kamu telah bertahalul (menyelesaikan ihram), berburulah (jika mau). Janganlah sekali-kali kebencian(-mu) kepada suatu kaum, karena mereka menghalang-halangimu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.* (Al -Qur`an Al-Ma'idah ayat 2).

Prinsip ini mengajarkan bahwa dalam lingkungan kerja, setiap individu seharusnya saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, bukan saling menjatuhkan atau berbuat curang. Secara keseluruhan, pandangan Islam tentang lingkungan kerja adalah menciptakan ruang yang aman, adil, dan penuh dengan nilai-nilai kebajikan. Dengan membangun lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai ini, bukan hanya produktivitas yang akan meningkat, tetapi juga akan menciptakan kebahagiaan, keberkahan, dan keridhaan Allah dalam pekerjaan yang dilakukan (Putri, 2023).

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
1.	(Dewiani, 2024)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap	Pelatihan (X1) Kompetensi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Disiplin	Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompetensi	Meneliti pengaruh pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja

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

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
		Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Matahari Department Store Plaza Aceh	Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	tidak berpengaruh langsung tapi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja juga terbukti memediasi pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.	terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store Plaza Aceh, dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi
2.	(Marlina, 2024)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pns Sd Di Gugus I Kecamatan Bengkalis	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Budaya Organisasi (X3) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja (Y2	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, namun tidak signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja, namun tidak signifikan. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja, namun hanya kinerja yang berpengaruh signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, namun tidak signifikan.	Mengkaji pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru SD di Gugus I Kecamatan Bengkalis dengan populasi 119 orang guru. Pada ruang lingkup, variabel, jenis penelitian, teknik analisis yang digunakan, serta hasil akhir

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

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
					penelitian
3.	(Perilaku dkk., 2023)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Teamwork Sebagai Variabel Moderasi	Variabel independen: Disiplin kerja, Motivasi kerja Lingkungan kerja Variabel dependen: Kinerja pegawai, Variabel moderasi: Teamwork	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap dengan teamwork sebagai variabel moderasi, dengan populasi sebanyak 78 pegawai yang akan diambil sampelnya secara jenuh, menggunakan instrumen kuesioner dan analisis regresi linier berganda beserta moderasi untuk menguji lima hipotesis. Berdasarkan tinjauan teori sebelumnya yang menyatakan ketiga variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai meski hasilnya beragam, diharapkan penelitian ini dapat mengungkap faktor-faktor penentu kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap dengan memoderasi peran teamwork.	Penelitian ini memiliki pembeda yaitu lokasi penelitian yang akan dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap. Variabel yang diteliti terdiri dari disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan melibatkan teamwork sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap sebanyak 78 orang. Sedangkan metode analisis data

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

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
					menggunakan regresi moderasi. Dengan demikian, terdapat perbedaan lokasi penelitian, variabel yang diteliti beserta moderasinya, populasi penelitian, dan metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.
4.	(Pragiwani dkk., 2023))	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada driver PT. Go To Gojek Tokopedia)	Variabel independen: Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Keselamatan dan kesehatan kerja Variabel dependen: Kepuasan kerja	Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver. Secara simultan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	Objek penelitian Variabel dependen Ruang lingkup Lokasi penelitian

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

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
5.	(Dwi Jayanthi & Riyanto, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Visual Pt. Arai Rubber Seal Indonesia Bogor	Variabel Independen (X): Lingkungan Kerja Sub-variabel: Peralatan kerja dan bahan yang dihadapi Lingkungan sekitar pekerja Metode kerja Pengaturan kerja Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan Aspek yang dianalisis: Kualitas Kuantitas Tanggung jawab	Skor Lingkungan Kerja: 7,65 (dinilai cukup baik) Skor Kinerja Karyawan: 6,90 (dinilai cukup baik) Persamaan Regresi Linier: Y=18,967+0,676XY = 18,967 + 0,676XY=18,967+0,676X Koefisien Korelasi: 0,864 (hubungan yang sangat kuat) Koefisien Determinasi: 74,6% (lingkungan kerja menjelaskan 74,6% variasi dalam kinerja karyawan) Hasil Uji t: t hitung (12,501) > t tabel (2,006), menunjukkan pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Objek penelitian: Variabel dependen: Ruang lingkup: Lokasi penelitian:
6.	(Sijen, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sustinfinpro Jakarta	Variabel Independen : Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan Kerja Non Fisik Budaya Organisasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik: Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik: Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Budaya Organisasi: Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap	Variabel yang Diteliti Fokus Penelitian Aspek yang Ditekankan Kontribusi Penelitian Metode dan Konteks

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

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
				kinerja karyawan.	
7.	(Tayyibah, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Tamiang Layang	Lingkungan Kerja (X1) Kepemimpinan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Tamiang Layang. Kepemimpinan (X2) berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor tersebut. Secara simultan, lingkungan kerja dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 71,5%, dengan 28,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan hasil signifikan dengan fhitung 68,941 > ttabel 3,16 pada tingkat signifikansi 5%.	Variabel yang Dikaji Lokasi Penelitian Subjek Penelitian (Pegawai Pemerintah Daerah)
8.	(Sunarno, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat	X1: Lingkungan Kerja X2: DisiplinKerja Y: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Perbedaan penelitian sekarang adalah objek penelitian

Sumber: Jurnal

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

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

2.8 Kerangka Penelitian

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan atau instansi perlu memperhatikan mengenai masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman terhadap pegawai sehingga timbul rasa semangat dan gairah kerja pegawai yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku yang dibuat sehingga dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan atau instansi.

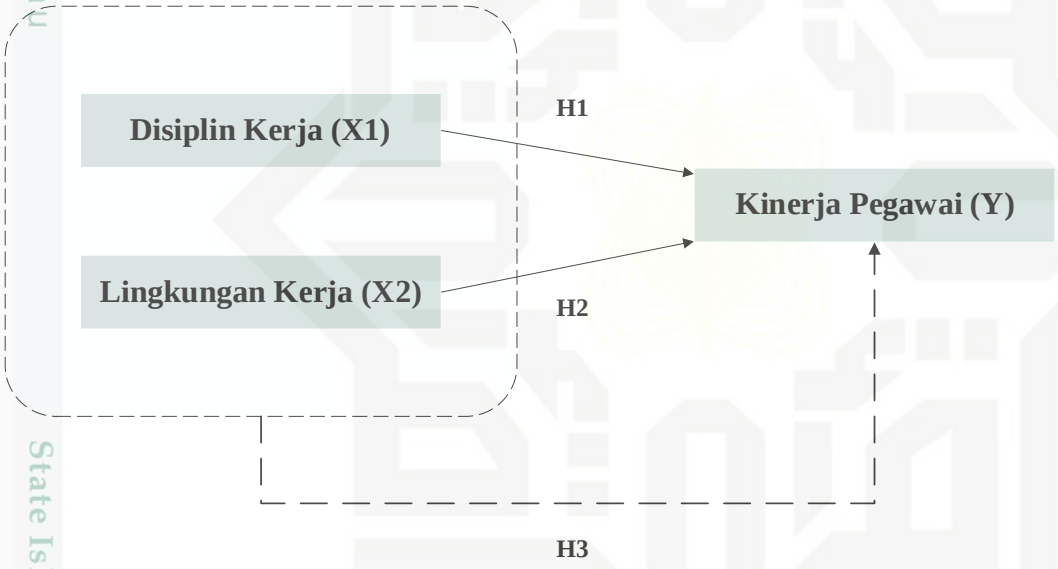
Menurut (Sugiyono, 2013) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kinerja definisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Malayu, 2017). Dalam rangka meningkatkan kinerja dari pegawainya, organisasi perlu memberikan perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan..

Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai maka lingkungan kerja perlu adanya perbaikkan melalui pemantauan lanjutan dari beberapa laporan yang ada mengenai lingkungan kerja. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang memadai pegawai akan terus bersemangat untuk bekerja dan

memberikan kontribusi yang baik untuk instansi dan jika hal ini sudah terpenuhi maka tidak ada lagi pegawai yang melanggar aturan yang ada sehingga akan memperkecil tingkat kinerja yang buruk pada pegawai.

Penelitian ini menggunakan variabel (X1) Disiplin Kerja, dan (X2) Lingkungan Kerja (Y) Kinerja Pegawai. Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Sumber: (Mahmudah, 2019)

Keterangan :

→ : Pengaruh secara parsial

- - - - - - → : Pengaruh secara simultan

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

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

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawabaan yang empiris (Sugiyono, 2013).

Sebuah instansi perusahaan harus menerapkan rasa kedisiplinan pada setiap pegawai, disiplin dapat membantu kinerja seseorang dan juga perusahaan dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketika rasa kedisiplinan muncul pada diri pegawai, pegawai tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien serta dapat membantu meningkatkan hasil kerja instansi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H1: Diduga Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan isntansi atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Meningkatkan disiplin kerja sangat penting bagi instansi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Daulay dkk., 2019), (Handayani & Berutu, 2021), (Prayogi dkk., 2019), (Arda, 2017), (Pohan dkk., 2021), (Arif & Siswadi, 2021), (Arif dkk., 2019), (Tupti & Arif, 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Yusnandar dkk., 2020), (Arianty, 2016), (Fahmi & Sanika, 2019), (Farisi dkk., 2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H2: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis terkhir dalam penelitian ini yaitu:

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja pada setiap pegawai, rasa nyaman pada pegawai juga dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Maka dari itu setiap instansi harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi keberlangsungan kerja pegawai dan yang dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Julita & Arianty, 2018), (Handayani & Daulay, 2021), (Iskandar & Yusnandar, 2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga Disiplin kerja dan Lingkungan kerja dan secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.

Disiplin kerja dan Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja pegawai. Kerana kedua varaiabel tersebut mempunyai

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

pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya yang pada akhinya akan memperoleh hasil positif atau negatif bagi instansi. Ketikan terjadi kesalahan pada lingkungan kerja contohnya sebuah isntansi memfasilitasi alat kerja pegawai, maka ini dapat menjadi mempermudah pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan,hal ini dapat dikaitkan dengan kedisiplinan pegawai yaitu pegawai yang menyelesaikan tugas yang diberikan instansi sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hasilnya juga berdampak positif bagi kinerja pegawai dan instansi.

Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara bersama – sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena kedua variabel tersebut adalah faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Kasmir, 2017). Menurut (Radjab dkk., 2019), (Farisi & Fani, 2019) dan (Darmadi, 2020) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang postif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah disiplin akan menjadikan seseorang dapat membedakan hal- hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan kepada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab (Agustini, 2019)	Likert

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

No.	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
		merupakan hal-hal yang dilarang) (Agustini, 2019)		
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. (Mahmudah, 2019)	1. Lingkungan kerja fisik. a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum. (Mahmudah, 2019) 2. Lingkungan kerja non fisik a. Hubungan kerja dengan atasan b. Hubungan kerja dengan rekan kerja (Mahmudah, 2019)	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir, 2017)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2017)	Likert

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis yang beralamat di Jl. Pertanian No.012 Bengkalis Riau. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu bulan Januari 2024 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang menggunakan pendekatan berdasarkan data fakta nyata dan pengalaman digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel dalam metode ini dilakukan secara acak (random), dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang objektif. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan pendekatan ini, penelitian berfokus pada pengukuran yang dapat dihitung dan dibuktikan, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang jelas dan dapat diandalkan tentang fenomena yang diteliti. Metode ini sangat relevan dalam konteks penelitian ini, karena memungkinkan peneliti untuk menghasilkan data yang kuat dan valid. (Sugiyono, 2013).

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

3.2.2 Sumber Data

1. **Data Primer**

Data primer adalah data yang dikirimkan langsung ke pengumpul data Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh melalui kuisioner yang dibagikan secara langsung pada pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.

2. **Data Sekunder**

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dengan membaca, mempelajari dan memahami isi literatur, buku, dan dokumen dan berbagai sumber lain yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Total keseluruhan populasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis berjumlah 152 orang. Data dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Data Tenaga Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

Jenjang	Pendidikan	Pangkat Gol/ Ruang										
		Pengatur Muda II/a	Pengatur Muda Tk. II/b	Pengatur II/c	Pengatur Tk. I II/d	Penata Muda III/a	Penata Muda Tk. I III/b	Penata III/c	Penata Tk.I III/d	Pembina IV/a	Pembina Tk. IIV/b	Pembina Utama Muda IV/c
PNS	SLTP	1										
	SLTA		1	6	15	7	2					
	D3				1							
	S1					2	8	6	6	1		
	S2								3	3	2	1
Total		**65 Orang**										
Honorer		**87 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 lapor
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic U
UIN SUSKA RIAU

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan berfokus pada kinerja pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dengan jumlah 65 orang.

Menurut (Sugiyono, 2013) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh, dimana semua populasii dalam penelitian dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. **Wawancara**

   Metode Pengumpulan Data dengan mengadakan tatap muka dan tanya jawab langsung dengan pihak pimpinan dan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis. yang ada hubungan dengan penelitian ini.

2. **Observasi**

   Metode observasi Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan disertai pencatatan terhadap situasi atau perilaku objek.

3. **Kuesioner**

   Kuesioner menurut (Sujarweni, 2019) merupakan instrument pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah.

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

Dimana kuesioner tersebut diberikan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.

3.5 Teknik Analisis Data

1. Skala Pengukuran Data

Teknik pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2013). Untuk mengukur variabel diatas digunakan skala likert sebanyak lima tingkat dan dengan point di setiap tingkatnya , seperti pada tabel berikut

Tabel 3. 3 Skala Likert

Kategori Pilihan Jawaban		Skor/ Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Skala Likert

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis pengolahan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan berupa kuisioner kedalam bentuk angka-angka perhitungan dengan metode statistik. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

3. Analisis Deskriptif

Analisis data yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif. Analisis Deskriptif adalah analisis tentang karakteristik dari suatu keadaan objek yang akan diteliti. Analisis ini

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

mengemukakan data-data responden seperti jenis kelamin, usia, atau pekerja. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif juga diperoleh melalui pertanyaan terbuka atau wawancara.

3.6 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *Corrected Item Total Corelations* lebih besar dari dibandingkan 0,257 seperti dijelaskan (Sugiyono, 2013).

Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,257 keatas, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesiner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*.

Hasil dari uji dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach*(Koefisien Alfa) > 0,60. Menentukan Model dan Persamaan Regresi Linear Berganda

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Kompetensi

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

X_2 = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien Korelasi

3.7 Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu, sebelum dibuat analisis korelasi dan regrasi, hal tersebut untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat beberapa jenis pengujian pada uji asumsi klasik dalam penelitian ini, yaitu :

1. **Uji Normalitas**

   Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P *Plot of regression standardized residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

   Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidakvalid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2018).

2. **Uji Multikolineritas**

   Menurut Frish dalam (Firdaus, 2012), Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan variance inflating factor (VIF). Dengan ketentuan :

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

1) Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada penelitian tersebut.

2) Jika nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedalstisitals bertujualn menguji alpalkalh dallalm model regresi terjaldi ketidalksalmalaln varl ialn dalri residuall saltu pengalmaltaln ke pengaml altaln yalng lalin (Ghozalli, 2018). Jikal valrialn dalri residuall saltu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda heteroskedastisitas.

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah distandarizet. Dasar pengambilan keputusan adalah:

a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yalng membentuk sualtu pola yalng teraltur (bergelombalng melebar kemudian menyempit) malkal telalh terjaldi heterokedalstisitals

b. Jikal tidalk terdalpalt polal yalng jelals sertal titik-titik menyebal r dialtals daln dibalwalh alngkal 0 (nol) paldal sumbu Y malkal tidalk terjaldi heteroskedalstisitals

4. Uji Autokorelasi

Autokorelalsi bertujualn untuk mengetalhui alpalkalh aldal korelalsi alntalral alnggotal seralngkalialn daltal observalsi yalng

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

diuralikaln menurut walktu (times-series) altalu rual ng (cross section) (Suliyanto, 2011). Untuk mengetalhui aldalnyal otokorelalsi, bialsalnyal dipalkali uji Durbin-Waltson.

a. Jikal DW dibalwalh -2 beral rti terdalpalt alutokorelalsi positif.
b. Jikal DW beraldal dialntalral -2 salmpali dengaln +2 beralrti tidalk terjaldi alutokorelalsi.
c. Jikal DW dialtals +2 beral rti terdalpalt alutokorelalsi negaltif.

3.8 Analisis Linier Berganda

Menurut (Suliyanto, 2011) Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda dilakukan dalam penelitian ini karena jumlah variabel independent lebih dari satu sedangkan alat yang akan digunakan adalah Software SPSS versi 25. Formulal untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + e}$$

Keterangan : Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

b1 = Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja

b2 = Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja e = Error

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

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

3.9 Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t merupakan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ nilai signifikasi < 0,05, maka secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai signifikasi > 0,05, maka secara parsial variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji F (Simultan)

Uji F merupakan pengujian secara simultan (bersama-sama) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata. Sebagai unsur dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ nilai signifikasi < 0,05, maka secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ nilai signifikasi > 0,05, maka secara parsial variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kamampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengatasi presentase variabel independen secara bersama – sama dapat menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas maupu menjelaskan variabel terikat (Sugiyono, 2013). Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan dibawah ini:

Tabel 3. 4 Kriteria Pengujian

Nilai Korelasi	Keterangan
0	Tidak Berkorelasi
0,1-0,20	Sangat Rendah
0,21-0,40	Rendah
0,41-0,60	Agak Rendah
0,61-0,80	Cukup
0,81-0,99	Tinggi
1	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, (2017)

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

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis

Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis berdiri pada tahun 2000, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1995 tentang Perluasan dan Pengembangan Wilayah di Kabupaten/ Kota, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah (Otonomi Daerah) yang telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, serta dikukuhkan terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Organisasi Kebupaten Bengkalis serta Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 37 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Eselonering, Tugas, Fungsi, dan uraian tugas serta tata kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis.

Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis dalam otonomi daerah telah terjadi dua (2) kali perubahan nama, diawal otonomi daerah tahun 2000 bernama Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, dalan di tahun 2003 berubah nama menjadi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, namun ditahun 2007 kembali berpisah urusan Pendidikan dengan Pemuda dan Olahraga sehingga kembali menjadi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Kedudukan dan alamat Dinas Pendidikan telah berpindah alamat sebanyak dua (2) kali, dimana awalnya Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis beralamatkan di Jalan Sudirman Bengkalis tepatnya disamping Masjid Raya Istiqamah Bengkalis dan saat ini beralamatkan di Jalan Pertanian Bengkalis disamping Polres Bengkalis.

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

4.2 Visi dan Misi

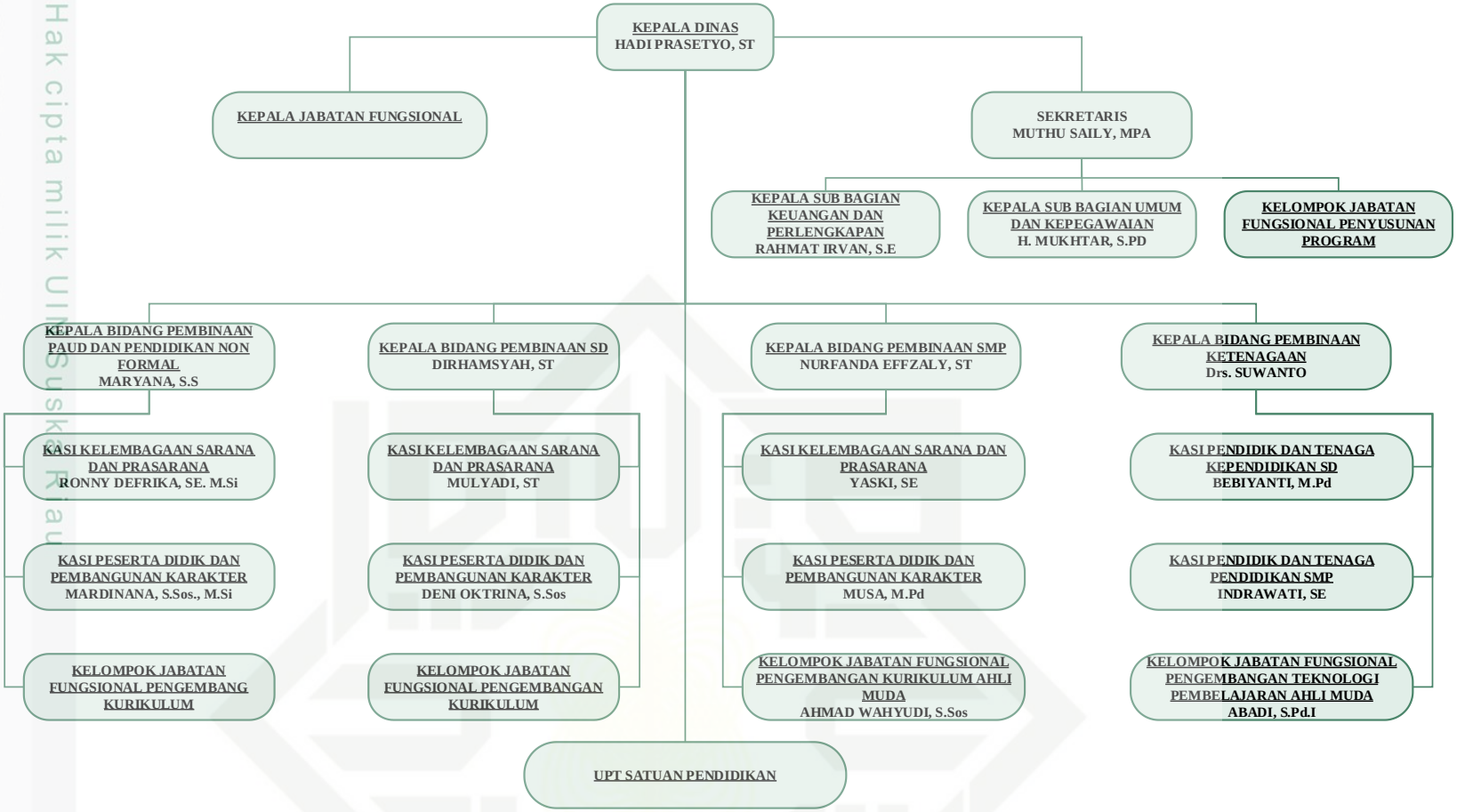
Untuk mendukung visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Bengkalis sebagaimana tersebut diatas, maka dirumuskanlah Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis sebagai berikut:

"Terwujudnya Pendidikan Berdaya Saing Menuju Bengkalis Maju dan Makmur" Untuk mewujudkan visi tersebut Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis menetapkan misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas Akses Pendidikan;
2. Mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan berakhlak;
3. Mewujudkan tata kelola pelayanan pendidikan.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka antara satuan-satuan organisasinya yang di dalamnya terdapat struktur organisasi, tugas, dan wewenang masing-masing mempunyai perencanaan tertentu dalam satu kesatuan yang utuh. Struktur organisasi merupakan hal yang terpenting yang perlu diperhatikan dalam melaksanakan kegiatan. Adapun struktur organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis
Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis 2024

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 lapor
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic U

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

4.4 Uraian Tugas

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Pendidikan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan di bidang Pendidikan.

Kepala Dinas Pendidikan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:

a. Rumusan kebijakan Daerah di bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Nonformal, Pembinaan SD, Pembinaan SMP, dan Pembinaan Ketenagaan;
b. Pelaksanaan kebijakan Daerah di bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Nonformal, Pembinaan SD, Pembinaan SMP, dan Pembinaan Ketenagaan;
c. Pengoordinasian penyedia infrastruktur dan pendukung di bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Nonformal, Pembinaan SD, Pembinaan SMP, dan Pembinaan Ketenagaan;
d. peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Nonformal, Pembinaan SD, Pembinaan SMP, dan Pembinaan Ketenagaan;
e. pemantauan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan di bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Nonformal, Pembinaan SD, Pembinaan SMP, dan Pembinaan Ketenagaan;
f. pelaksanaan administrasi Dinas Pendidikan; dan
g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya

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

2. Sekretariat

Sekretariat bertugas melakukan pelayanan administrasi, koordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan terkait perencanaan program, keuangan, perlengkapan dan pengelolaan Barang Milik Daerah, serta kepegawaian dan umum.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

a. Pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan pelayanan administrasi dalam pengkajian, penyusunan dan pengusulan Rencana Strategis, Rencana Kerja Perangkat Daerah, Rencana Kerja Tahunan, Perjanjian Kinerja, dan Laporan Kinerja Pemerintah pada Dinas Pendidikan;
b. Penyusunan dan pembinaan pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria perencanaan program, keuangan, perlengkapan dan pengelolaan Barang Milik Daerah, serta kepegawaian dan umum;
c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Pendidikan; dan
d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya.

3. Subbagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian Penyusunan Program, Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman, dan petunjuk teknis serta layanan di bidang umum dan kepegawaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Subbagian Umum dan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

a. Merencanakan kegiatan Subbagian Umum dan Kepegawaian berdasarkan data kegiatan tahun sebelumnya dan sumber data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
b. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang- undangan, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan- bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Subbagian Umum dan Kepegawaian;
c. Mencari, mengumpulkan, menghimpun dan mengolah data serta menganalisa data dan informasi yang berhubungan dengan tugas Subbagian Umum dan Kepegawaian sebagai kerangka acuany pedoman penyusunan rencana kegiatan.

4. Subbagian Keuangan dan Perlengkapan

Subbagian Keuangan dan Perlengkapan mempunyai tugas menyiapkan bahan-bahan bimbingan, kebijakan, pedoman, dan petunjuk teknis serta layanan di bidang Keuangan dan Perlengkapan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Subbagian Keuangan dan Perlengkapan menyelenggarakan fungsi:

a. Merencanakan Perlengkapan kegiatan Subbagian Keuangan dan berdasarkan data kegiatan tahun sebelumnya dan sumber data yang ada sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan;

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

b. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang- undangan, pedoman dan petunjuk pet teknis serta bahan- bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas Subbagian Keuangan dan Perlengkapan;

c. Mencari, mengumpulkan, menghimpun secara sistematis dan mengolah data serta menganalisa data dan informasi yang berhubungan dengan tugas Subbagian Keuangan dan Perlengkapan sebagai kerangka acuan/pedoman penyusunan rencana kegiatan;

d. Menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan tugas Subbagian Keuangan dan Perlengkapan serta menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pemecahan masalah;

e. Mengusulkan kepada Sekretaris tentang penunjukan bendahara pengeluaran, pembantu bendahara pengeluaran, penyimpan barang, pengurus barang dan pembantu pengurus barang;

5. Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Nonformal

Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Nonformal, mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Nonformal.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Nonformal menyelenggarakan fungsi:

a. Penyusunan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan, sarana prasarana, dan peserta didik serta pembangunan karakter PAUD dan Pendidikan Nonformal;

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

b. Pembinaan pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan, sarana prasarana, dan peserta didik serta pembangunan karakter PAUD dan Pendidikan Nonformal;

c. Penyusunan bahan penetapan kurikulum muatan lokal Pendidikan Nonformal;

d. Penyusunan bahan penerbitan izin pendirian, penataan, dan penutupan satuan PAUD dan Pendidikan Nonformal;

e. Penyusunan bahan pembinaan kurikulum dan penilaian, kelembagaan, sarana prasarana, dan peserta didik serta pembangunan karakter PAUD dan Pendidikan Nonformal;

f. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan, sarana prasarana, dan peserta didik serta pembangunan karakter PAUD dan Pendidikan Nonformal;

g. Pelaporan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan, sarana prasarana, dan peserta didik serta pembangunan karakter PAUD.

6. Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana Bidang PAUD

Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana Bidang PAUD mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, kriteria, dan pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang kelembagaan dan sarana prasarana sesuai dengan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana Bidang PAUD menyelenggarakan fungsi:

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

a. Menyusun bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan Kelembagaan dan Sarana Prasarana PAUD dan Pendidikan Nonformal;
b. Penyusun bahan pembinaan Kelembagaan dan Sarana Prasarana PAUD dan Pendidikan Nonformal;
c. Menyusun bahan penerbitan izin pendirian, penataan, dan penutupan satuan PAUD dan Pendidikan Nonformal;
d. Menyusun bahan pemantauan dan evaluasi Kelembagaan dan Sarana Prasarana PAUD dan Pendidikan Nonformal;
e. Melaksanakan pelaporan di bidang Kelembagaan dan Sarana Prasarana PAUD dan Pendidikan Nonformal; dan
f. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan bidang tugasnya.

7. Seksi Peserta Didik dan Pembanagunan Karakter

Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter mempunyai penyusunan norma, standar, prosedur, kriteria, evaluasi,dan pelaporan di bidang Peserta Didik dan Pembangunan Karakter sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter menyelenggarakan fungsi:

a. Menyusun bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan minat, bakat, prestasi dan pembangunan Karakter peserta didik PAUD dan pendidikan nonformal.
b. Menyusun bahan pembinaan minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal.

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

c. Menyusun bahan pemantauan dan evaluasi, pelaksanaan pembinaan minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal.

8. Bidang Pembinaan SD

Bidang Pembinaan SD bertugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan SD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bidang Pembinaan Sekolah Dasar menyelenggarakan fungsi:

a. Penyusunan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter SD;
b. Pembinaan pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter SD;
c. Penyusunan lokal SD; bahan penetapan kurikulum muatan
d. Penyusunan bahan penerbitan izin pendirian, penataan, dan penutupan SD;
e. Penyusunan bahan pembinaan kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter SD;
f. Penyusunan bahan pembinaan bahasa dan sastra daerah;
g. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter SD;

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

h. Pelaporan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter SD;

i. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan bidang tugasnya.

9. Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana Bidang SD

Seksi kelembagaan Sarana dan Prasarana Bidang SD mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, dan pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang kelembagaan dan sarana prasarana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Seksi kelembagaan Sarana dan Prasarana Bidang SD menyelenggarakan fungsi:

a. Menyusun bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan kelembagaan dan sarana prasarana SD;

b. Menyusun bahan pembinaan kelembagaan dan sarana prasarana SD;

c. Menyusun bahan penerbitan izin pendirian, penataan, dan penutupan SD;

d. Menyusun bahan pemantauan dan evaluasi kelembagaan dan sarana prasarana SD;

e. Membuat pelaporan di bidang kelembagaan dan sarana prasarana SD; dan

f. Melaksanakan fungsi lain yang diberi oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan bidang tugasnya.

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

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

10. Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter

Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, dan pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang peserta didik dan pembangunan karakter sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Seksi Peserta Didik dan Pembangunan menyelenggarakan fungsi:

a. Menyusun bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik SD;
b. Menyusun bahan pembinaan minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik pendidikan SD;
c. Menyusun bahan pemantauan dan evaluasi, pelaksanaan pembinaan minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik SD;
d. Membuat pelaporan di bidang pembinaan minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik SD; dan
e. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan bidang tugasnya.

11. Bidang Pembinaan SMP

Bidang Pembinaan SMP mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pendidikan SMP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bidang Pembinaan SMP menyelenggarakan fungsi:

a. Penyusunan bahan perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter SMP;
b. Pembinaan pelasanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter SMP;
c. Penyusunan bahan penetapan kurikulum muatan lokal SMP;
d. Penyusunan bahan penerbitan izin pendirian, penataan, dan penutupan SMP;
e. Penyusunan bahan pembinaan kuirikulum dan penilaian,kelembagaan dan sarana dan prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter SMP.

12. Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana Bidang SMP

Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana Bidang SMP mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang kelembagaan dan sarana prasarana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana Bidang SMP menyelenggarakan fungsi:

a. Menyusun bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan kelembagaan dan sarana prasarana SMP;

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

b. Menyusun bahan pembinaan kelembagaan dan sarana prasarana SMP;

c. Menyusun bahan penerbitan izin pendirian, penataan, dan penutupan SMP;

d. Menyusun bahan pemantauan dan evaluasi kelembagaan dan sarana prasarana SMP;

e. Membuat pelaporan di bidang kelembagaan dan sarana prasarana SMP;

13. Bidang Pembinaan Ketenagaan

Bidang Pembinaan Ketenagaan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan bahan pelaksanan urusan tugas pembantuan dan perumusan serta pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan PAUD, SD, SMP dan Pendidikan nonformal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Bidang Pembinaan Ketenagaan menyelenggarakan fungsi:

a. Penyusunan bahan pelaksanaan urusan tugas pembantuan di bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan PAUD, SD, SMP, dan Pendidikan nonformal;

b. Penyusunan bahan rekomendasi pemindahan pendidik dan tenaga kependidikan dalam kabupaten;

c. Penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi di bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan PAUD, SD, SMP dan Pendidikan nonformal;

d. Pelaporan di bidang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan PAUD, SD, SMP, dan Pendidikan nonformal; dan

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

e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan bidang tugasnya.

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

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, dengan nilai t hitung sebesar 3,000 yang lebih besar dari t tabel 1,998, serta nilai signifikansi (Sig) 0,004 yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,606.
2. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,056 yang lebih besar dari t tabel 1,998, dan nilai signifikansi (Sig) 0,003 yang juga kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,394.
3. Secara simultan, baik Disiplin Kerja maupun Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai F hitung 34,096 yang lebih besar dari F tabel 2,75 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Analisis menunjukkan bahwa kedua variabel ini dapat menjelaskan 52,4% variabilitas Kinerja Pegawai, sementara sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

6.2 Saran

Sesuai dari hasil penelitian yang telah dilakukan, bahasan beserta simpulan yang didapat pada penelitian ini, oleh karenanya ada saran untuk melengkapi pada perusahaan dan penelitian selanjutnya ialah :

1. Untuk variabel Disiplin Kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, pihak manajemen Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis sebaiknya meningkatkan perhatian terhadap kedisiplinan pegawai, terutama dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu. Saat ini, terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaan, sehingga diperlukan pengawasan yang lebih ketat. Manajemen diharapkan dapat menetapkan aturan yang tegas dan menerapkan sanksi yang adil tanpa diskriminasi, guna mendorong kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja yang ada.
2. Untuk variabel Lingkungan Kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, pihak manajemen Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis disarankan untuk memperhatikan kualitas lingkungan kerja di kantor. Kondisi lingkungan yang kurang memadai dapat menghambat produktivitas dan kenyamanan pegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menyediakan fasilitas yang sesuai standar dan mendukung, serta pengawasan rutin guna memastikan lingkungan kerja kondusif bagi pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya, Disarankan bagi peneliti mendatang untuk mempertimbangkan penggunaan teknik penelitian yang berbeda atau mengeksplorasi variabel tambahan yang relevan. Hal ini bertujuan agar penelitian selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan komprehensif, serta menjadi referensi yang bermanfaat dalam pengembangan studi di bidang ini.

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

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

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, N. K. I. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, *8*(1), 231–258.

Ahmad, A., & Sudirman. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Donggala Kecamatan Banawa Kabupaten Donggala. *Jurnal Kolaboratif Sains*, *1*(1).

Al-Qur'an dan Terjemahan

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis* , *18*(1), 45–60.

Arianty. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* , *8*(2), 218–236.

Arif, Hardiansyah, & Zahara. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Kramat Jati, Kota Administrasi Jakarta Timur). *Diss. Universitas Mercu Buana-Buncit*.

Arif, & Siswadi. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, *1*(2), 126–140.

Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, *3*(3), 240–247.

Daulay, Y. S. P., Tajudin, & Tajudin. (2019). Disiplin Kerja Pegawai Dalam Mewujudkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara. *Doctoral dissertation, IPDN*.

Dewiani. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Matahari Department Store Plaza Aceh. *Jurnal Manajemen Strategis dan Inovasi*, *06*(2). https://journalpedia.com/1/index.php/jmsi

Dwi Jayanthi, R., & Riyanto, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Visual Pt. Arai Rubber Seal Indonesia Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *3*.

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

Edison, E., & Anti, R. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Hotel Grand Royal Panghegar Bandung. *Tourism Scientific Journal 2.1*, 56–71.

Elizar, & Tanjung. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 46–58.

Fahmi, & Sanika. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia Distributor Gresik. *Diss. Universitas Muhammadiyah Gresik*.

Farisi, & Fani. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 170–183.

Farisi, Salman, & Taufik. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, *1*(1).

Firdaus. (2012). *Metodologi penelitian kuantitatif; dilengkapi analisis regresi IBM SPSS Statistics*. CV. Dotplus Publisher.

Fuadi, F., & Aska, D. S. G. (2023). Pengaruh Power Efek, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Badan Pengawas Pemilu Kota Bandar Lampung). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, *1*(2).

Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.

Handayani, & Daulay. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* , *3*(3), 495–509.

Handayani, R., & Berutu, N. (2021). Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, *1*(2), 281–285.

Harahap, & Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu. .." *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, *3*(1), 120–135.

Herawati, P. (2018). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Tentang Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Pemerintah Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto). *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, *4*.

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

http://www.hendra100.blogspot.co.id/2011/07/aspek-aspek-pengembangan-sdm.html

Iskandar, & Yusnandar. (2021). Analisis Kualitas Pelayanan Administrasi Mahasiswa Di Universitas Muhadi Setiabudi. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* , *16*(1), 24–34.

Jalaluddin, & Ardeslan. (2017). Identifikasi Dan Klasifikasi Phylum Echinodermata Di Perairan Laut Desa Sembilan Kecamatan Simeulue Barat Kabupaten Simeulue. *Jurnal Biology Education*, *6*(2).

Julita, & Arianty. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan*.

Kasmir. (2017). Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of management Review 2.3*, *2*(3), 238–241.

Lativa, D. N. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Btm Bimu Sukarame Bandar Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intanlampung.

Mahmudah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press Dan Universitas Bhayangkara Surabaya.

Malayu, H. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Marlina, L. (2024). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pns Sd Di Gugus I Kecamatan Bengkalis. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, *1*(1). http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/KURS/index

Nel, A. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *3*(3), 552–561.

Perilaku, J., Bisnis, S., & Wulandari, A. (2023). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Teamwork Sebagai Variabel Moderasi*. *11*(2).

Pohan, K., Wendy, & Susanto. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Rotasi Kerja pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Kota Kota Sibolga. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Sosiety* , *1*(2), 108–116.

Pragiwani, M., Alexandri, B., & Maliki, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada driver PT. Go To Gojek Tokopedia). *Jurnal*

Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA), 17(1). http:https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/jimia

Prayogi, M., Lesmana, H., & Siregar, L. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, *2*(1), 666–670.

Putri, F. D. E. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Sarana Menuju Sejahtera Sukarame Bandar Lampung)*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Radjab, Emi, & Trisninawati. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indosat Tbk Cabang Palembang. *Diss. Universitas Bina Darma*.

Rakista, R., & Subagio, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Hushpuppies PT Transmarco Karawaci Tangerang. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, *1*(1).

Siagian, & Khair. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , *1*(1), 59–70.

Sijen, L. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sustinfinpro Jakarta. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen(JIRAM)*, *1*(1).

Sinambela, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, *4*(1), 217–240.

Sofyan. (2019). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, *5*(1), 56–69.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

Sujarweni. (2019). *The master book of SPSS*. Anak Hebat Indonesia.

Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi degan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.

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

Sunarno. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat*. *3*(2), 230–244.

Sutrisno. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada UKM Industri Kerajinan Keramik Suharto Dinoyo Malang). *Jurnal Aggregat*, *4*(1).

Tayyibah, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Tamiang Layang*.

Tupti, & Arif. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* .

Wiwik, W. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, *17*(2), 132–138.

Yusnandar, Willy, & Nefri. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* , *4*(1), 61–72.

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BENGKALIS

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat,

Saya Muhammad Agil mahasiswa jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis" sebagai kelulusan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE). Pengisian kuesioner hanya dilakukan oleh responden yang menjadi kriteria dalam penelitian dan tidak untuk disebarluaskan. Dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang saya lampirkan. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang telah diluangkan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Muhammad Agil

NIM. 12070113946

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ D3 ☐ S1

☐ S2 ☐ Lainnya

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Lama Bekerja : ☐ < 5 Tahun ☐ 5-15 Tahun ☐ > 10 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap butir pernyataan/pertanyaan dan alternatif jawaban dengan baik
2. Isilah semua butir pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Pilihlah alternatif yang sesuai dengan pendapat dan keadaan anda
4. Beri tanda (√) pada alternatif jawaban yang dipilih
5. Alternatif jawaban adalah :

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

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

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

Pernyataan Untuk Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan dari atasan					
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan atasan					
3	saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Saya menggunakan biaya yang dianggarkan oleh instansi tempat saya bekerja					
5	Saya memerlukan pengawasan untuk mengendalikan aktivitas pekerjaan					
6	Saya memiliki hubungan yang baik antar sesama pegawai dan atasan					

Pernyataan Untuk Disiplin Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu ke tempat kerja					
2	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada					
3	Saya selalu mengikuti arahan atasan untuk mengerjakan tugas yang diberikan					
4	Saya akan membantu menyelesaikan pekerjaan lain meskipun itu bukan bagian dari pekerjaan saya					
5	Saya akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya buat dan menjaga fasilitas yang saya gunakan					

Pernyataan Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	Lingkungan Kerja Fisik					
1	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Di tempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara					
3	Tata letak ruangan di tempat kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja					
4	Di tempat kerja saya tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan diluar					
	Lingkungan Kerja Non Fisik					
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan					
6	Saya menjalin kerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien					

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

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

Lampiran II Hasil Olah Data

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	20,97	21,562	,515	,860
Y1.2	21,11	20,754	,587	,847
Y1.3	21,05	19,982	,710	,824
Y1.4	21,09	19,866	,735	,820
Y1.5	20,91	20,960	,643	,837
Y1.6	21,11	19,379	,717	,822

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17,09	9,585	,563	,736
X1.2	16,86	10,121	,578	,734
X1.3	17,02	9,422	,561	,738
X1.4	17,00	9,531	,538	,746
X1.5	16,95	9,951	,540	,744

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	22,38	14,334	,828	,893
X2.2	22,37	14,299	,814	,895
X2.3	22,32	14,941	,743	,905
X2.4	22,48	15,222	,671	,915
X2.5	22,37	14,737	,797	,898
X2.6	22,31	15,185	,741	,905

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	6

Reliability Statistics

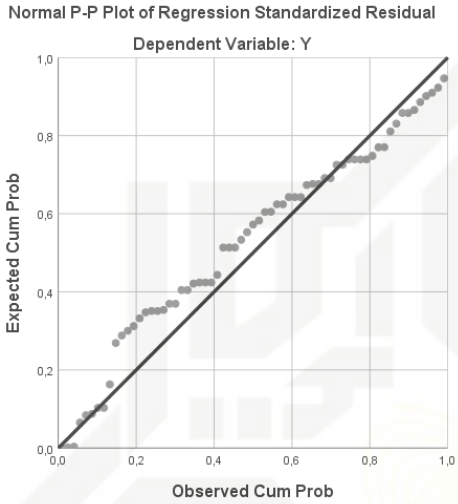
Cronbach's Alpha	N of Items
,780	5

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	6

Uji Normalitas



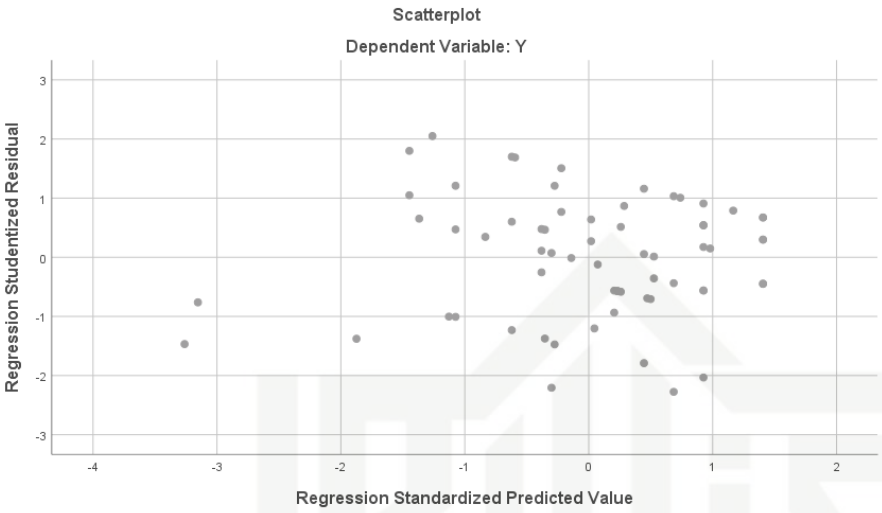
Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,685	2,956		,570	,571		
	X1	,606	,202	,385	3,000	,004	,466	2,148
	X2	,394	,129	,393	3,056	,003	,466	2,148

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas



Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,724[a]	,524	,508	4,293	1,868

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,685	2,956		,570	,571
	X1	,606	,202	,385	3,000	,004
	X2	,394	,129	,393	3,056	,003

a. Dependent Variable: Y

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,685	2,956		,570	,571
	X1	,606	,202	,385	3,000	,004
	X2	,394	,129	,393	3,056	,003

a. Dependent Variable: Y

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

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1257,044	2	628,522	34,096	,000[b]
	Residual	1142,895	62	18,434		
	Total	2399,938	64			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724[a]	,524	,508	4,293

a. Predictors: (Constant), X2, X1

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

Lampiran III Tabulasi Data

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	4	5	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	4	5	23
6	3	5	4	5	5	22
7	4	5	4	5	4	22
8	3	5	3	5	5	21
9	5	4	5	4	5	23
10	3	5	2	5	3	18
11	4	5	4	5	5	23
12	3	4	5	5	4	21
13	4	5	5	5	5	24
14	5	4	5	3	3	20
15	3	5	4	4	5	21
16	5	4	3	5	3	20
17	5	5	5	5	5	25
18	4	5	5	5	4	23
19	4	5	5	5	5	24
20	5	4	5	5	2	21
21	4	5	5	4	5	23
22	5	4	4	5	4	22
23	4	5	5	5	4	23
24	4	5	5	4	5	23
25	3	5	4	5	4	21
26	4	5	5	2	5	21
27	2	5	1	5	5	18
28	3	4	5	4	4	20
29	4	4	4	4	5	21
30	5	5	5	5	5	25
31	1	2	2	1	2	8
32	5	4	4	4	3	20
33	4	5	4	5	3	21
34	4	5	5	4	4	22
35	5	4	4	5	5	23
36	4	4	5	4	4	21
37	5	5	3	5	4	22
38	5	3	5	5	3	21

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

39	2	5	3	2	5	17
40	4	4	5	5	4	22
41	5	4	4	4	5	22
42	3	4	3	4	4	18
43	4	5	5	5	3	22
44	5	5	4	5	5	24
45	5	3	4	3	5	20
46	5	4	5	5	4	23
47	4	4	5	4	5	22
48	5	3	5	5	5	23
49	5	4	5	3	5	22
50	5	5	3	5	5	23
51	2	5	3	3	5	18
52	5	4	3	5	4	21
53	5	3	5	4	5	22
54	5	5	4	5	4	23
55	5	5	5	5	5	25
56	5	3	5	4	3	20
57	4	4	5	3	5	21
58	5	5	4	4	4	22
59	4	5	5	4	5	23
60	5	5	3	5	4	22
61	4	5	5	2	5	21
62	5	5	5	3	5	23
63	5	5	5	5	5	25
64	1	1	1	1	1	5
65	2	1	1	1	1	6

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	4	5	4	5	5	28
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30
7	3	3	2	3	4	5	20
8	4	5	5	3	5	3	25
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30

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

12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	4	5	5	4	4	27
14	4	5	5	4	5	5	28
15	5	4	4	5	4	3	25
16	4	5	5	4	5	5	28
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	4	4	5	5	5	28
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	4	4	5	4	4	26
25	5	5	5	4	5	5	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	4	4	24
29	3	5	3	3	3	5	22
30	3	2	4	2	3	2	16
31	2	2	5	2	4	3	18
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	3	5	5	28
34	4	5	5	4	5	5	28
35	5	4	4	4	4	4	25
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	4	5	29
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	4	5	4	5	28
41	5	5	5	5	5	4	29
42	5	5	5	5	5	5	30
43	3	4	5	3	5	5	25
44	5	5	3	5	4	5	27
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	5	5	30
47	4	5	5	4	5	4	27
48	5	5	4	5	3	5	27
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	5	5	4	5	5	28
51	5	5	4	5	4	5	28

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

52	4	3	5	4	5	4	25
53	2	2	3	5	3	5	20
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	5	4	5	3	4	25
58	5	5	5	2	5	3	25
59	5	4	5	5	4	5	28
60	4	5	5	4	5	5	28
61	5	4	5	4	5	5	28
62	5	5	5	5	5	5	30
63	5	5	5	5	5	5	30
64	1	2	1	2	1	1	8
65	2	1	1	2	1	2	9

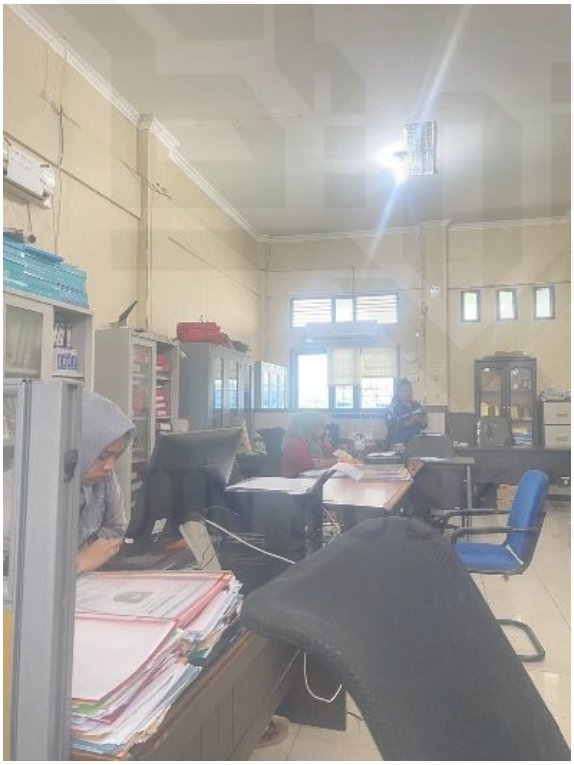
No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	3	5	5	5	5	28
4	5	4	5	5	5	5	29
5	5	2	4	5	1	5	22
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	4	5	5	29
8	5	5	5	5	5	5	30
9	2	2	2	2	2	2	12
10	5	5	5	5	5	4	29
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	5	5	4	5	3	26
13	5	4	5	4	5	4	27
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	4	5	4	5	4	27
16	4	5	4	5	5	5	28
17	5	5	3	5	4	5	27
18	5	5	5	5	5	4	29
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	5	4	5	4	5	27
21	5	4	5	4	5	4	27
22	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	4	5	4	5	28
24	5	3	4	5	5	4	26
25	5	5	3	4	4	4	25
26	5	3	4	3	3	4	22
27	4	5	5	5	5	5	29

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

28	5	4	3	4	5	5	26
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	4	3	4	5	26
31	2	1	2	2	2	2	11
32	4	5	4	5	5	5	28
33	5	4	5	5	5	4	28
34	4	5	5	4	5	5	28
35	5	2	1	2	2	1	13
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	5	5	4	4	26
38	3	5	4	4	5	4	25
39	5	3	5	3	5	3	24
40	4	5	5	4	4	3	25
41	5	3	4	5	3	5	25
42	4	2	3	4	5	4	22
43	5	4	4	5	3	5	26
44	4	3	5	5	5	4	26
45	3	5	3	5	4	5	25
46	5	4	5	2	5	5	26
47	5	5	3	3	4	3	23
48	4	5	5	5	5	5	29
49	5	1	2	4	5	4	21
50	5	2	2	2	5	1	17
51	2	5	5	3	3	5	23
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	4	5	5	3	5	27
54	3	4	5	3	5	2	22
55	5	4	3	5	5	5	27
56	1	5	5	3	5	5	24
57	3	5	5	2	3	4	22
58	5	4	5	5	5	3	27
59	1	5	2	2	3	2	15
60	3	5	5	5	5	2	25
61	4	5	4	4	5	5	27
62	5	4	5	5	5	5	29
63	5	5	5	5	5	5	30
64	1	2	2	1	2	1	9
65	1	1	1	2	1	1	7

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

Lampiran IV Dokumentasi Kegiatan



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

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

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

BIOGRAFI PENULIS

MUHAMMAD AGIL, lahir di Bengkalis pada 10 Oktober 2002. Penulis merupakan anak dari Bapak Wilson dan Ibu Erni Yusnita. Penulis merupakan anak ke empat dari empat bersaudara. Penulis menyelesaikan Sekolah dasar di SD Negeri 1 Bengkalis pada tahun 2014. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di MTS Negeri 1 Bengkalis dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMA Negeri 1 Bengkalis. Pada tahun 2020 penulis di terima menjadi mahasiswa di Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen SDM Fakultas Ekonomi san Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur SBMPTN. Pada tanggal 20 Mei 2024 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan "LULUS" kemudian pada tanggal 07 Oktober 2024 penulis mengikuti ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan "LULUS" dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE) dibawah bimbingan bapak ENDRIANTO USTHA SE., MM dengan judul " Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis".

Email : muhammadagil035@gmail.com