



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI (PROVINSI RIAU)

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syaratannya Memperoleh Gelar Sarjana Strata
Satu (S1) Administrasi Negara Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Univeritas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

Oleh

Kevin Delfha Afhandi
11970514675

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2025



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Kevin Delfha Afhandi
 NIM : 11970514675
 Program Studi : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)
 Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau

DISETUJUI OLEH:
DOSEN PEMBIMBING

Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos, M.Soc, Sc
NIP. 19830409 202321 1 016

Mengetahui

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

Dr. Hj. Mahyarni, S.E, M.M
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI

Administrasi Negara

Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos., M.Si
NIP. 19781025 200604 1 002



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: Kevin Delfha Afhandi
 : 11970514675
 : Administrasi Negara
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)
 Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau
 : 20 Maret 2025

Tim Penguji

Ketua Penguji
Astuti Meflinda, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

Penguji I
Dr. Mashuri, MA
 NIP. 19770721 201411 1 002

Penguji II
Ikhwani Ratna, M. Si
 NIP. 19830827 201101 2 014

Sekretaris
Virna Museliza, M. Si
 NIP. 19660827 202321 2 005

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nama :
 Nim :
 Program Studi :
 Fakultas :
 Judul :
 Tanggal Ujian :

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Kevin Delfha Afhandi
 NIM : 11970514675
 Tempat/Tgl. Lahir : Mahakarya, 21 Februari 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Administrasi Negara
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR
SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa

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

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

Pekanbaru, 21 April 2025
 Yang membuat pernyataan


 METERAN TEMPEL
 36964AKX287551600

Kevin Delfha Afhandi
 NIM. 11970514675



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

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Provinsi Riau)

Oleh :

Kevin Delfha Afhandi

Disiplin Kerja menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja pegawai mengalami penurunan. Pegawai yang menerapkan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan cara pengumpulan data menggunakan metode observasi, angket (kuensioner), dan dokumentasi kemudian di analisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 30. Teknik penentuan sampel menggunakan metode Simple Random Sampling yaitu 34 pegawai dijadikan sampel penelitian. Dari Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 99,6% sedangkan 0,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Disiplin Kerja



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas rahmat dan karunia-Nya yang tiada terkira, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan Salam kita kirimkan kepada junjungan alam Nabi Muhammad Shallallâhu 'alaihi wa âlihi wa sallam, sang reformis agung peradaban dunia yang menjadi inspirasi umat bagi umat di seluruh belahan dunia. Semoga syafa'atnya kelak menaungi kita di hari perhitungan kelak.

Maksud diadakannya pembuatan skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Pada Jenjang S1 prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun skripsi yang penulis tulis ini berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Provinsi Riau)".

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi masih jauh dari harapan dan mungkin tidak akan selesai tanpa bantuan dan arahan dari orang tua, pembimbing serta semua pihak yang ikut serta dalam pembuatan skripsi dengan memberi arahan, motivasi serta do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maka perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Terimakasih kepada kedua orang tuaku, ayahku Suparno serta Ibuku Santi Oktavia yang diperkenankan Allah untuk menjagaku, dan do'a mereka berdua yang senantiasa menghembuskan kesejukan dan harapan untukku.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S,Sos., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
 6. Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
 7. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos., M.Si, selaku Ketua Prodi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
 8. Bapak Mashuri, S.Ag., M.A selaku Sekretaris Prodi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
 9. Bapak Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos., M.Soc.SC selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
 10. Bapak Candra Jon Asmara selaku pembimbing Akademis yang telah meluangkan waktu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
 11. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial terkhusus dosen Prodi Administrasi Negara yang telah memberikan ilmu yang tidak terhingga dalam perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
 12. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
 13. Bapak Tatang Wahyudi, S.Sos selaku Kepala Bidang Kepegawaian yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.
 14. Seluruh Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penelitian penulis.
 15. Adik-adikku tersayang Ilham Fhahrozi dan Arfan Azka Raffassya yang selalu memberi semangat selama ini sehingga terdorong penulis untuk menyelesaikan skripsi yang sederhana ini.
 16. Kekasih penulis Tri Candra Wati, S.Sos yang tidak lelah memberi semangat, do'a, dan motivasi dari awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
 17. Kepada teman-temanku yang masih turut membersamaiku serta mendorong dan mendukung ku untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

18. Serta Semua pihak yang telah bersedia dengan tulus ikhlas mendo'akan dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, semoga Allah SWT selalu memberi limpahan rahmat dan hidayah serta kesabaran dan ketabahan kepada semua dalam mengarungi bahtera kehidupan ini. Tak ada yang penulis persembahkan selain kata terimakasih yang sebesar-besarnya. Skripsi ini merupakan salah satu wujud dari terimakasihku untuk semua.

Pekanbaru, Januari 2025

Penulis,

KEVIN DELFHA AFHANDI

NIM. 11970514675



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Disiplin Kerja	13
2.1.1 Definisi Disiplin Kerja	13
2.1.2 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam	14
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.1.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja	17
2.2 Kinerja Pegawai	18
2.2.1 Definisi Kinerja Pegawai	18
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	20
2.2.3 Indikator-indikator Kinerja Pegawai	21
2.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai	22
2.4 Penelitian Terdahulu	23
2.5 Konsep Operasional	27
2.6 Kerangka Pemikiran	29
2.7 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.2 Jenis dan Sumber Data	30



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.2.1 Jenis Data.....	30
3.2.2 Sumber Data.....	30
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Sampel.....	33
3.5 Teknik Analisis Data	35
3.6 Uji Kualitas.....	36
3.6.1 Uji Validitas.....	36
3.6.2 Uji Realibilitas.....	36
3.6.3 Uji Normalitas	37
3.6.4 Uji Liniearitas	37
3.7 Uji Hipotesis	38
3.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	38
3.7.2 Koofesian Determinasi (R^2).....	38
BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN.....	39
4.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.....	40
4.1.1 Sejarah Singkat.....	40
4.1.2 Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	41
4.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	42
4.2.1 Visi.....	42
4.2.2 Misi.....	43
4.2.3 Motto	43
4.3 Tugas dan Fungsi	43
4.3.1 Tugas Pokok.....	43
4.3.2 Fungsi.....	44
4.4 Tugas Bidang	45
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
5.1 Karakteristik Responden.....	48
5.1.1 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	48
5.1.2 Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	49



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

5.1.3 Responden Berdasarkan Lama Berkerja	50
5.1.4 Respondeng Berdasarkan Umur	50
5.1.5 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
5.1.6 Responden Berdasarkan Memiliki Jabatan Struktural	51
5.1.7 Responden Berdasarkan Pendapatan	52
5.2 Teknik Analisis Data	53
5.2.1 Statistik Deskriptif	53
5.2.2 Uji Validitas	57
5.2.3 Uji Reliabilitas	59
5.2.4 Uji Normalitas	60
5.2.5 Uji Linearitas	61
5.2.6 Regresi Linear Sederhana	61
5.2.7 Uji Parsial	63
5.2.8 Uji Koofesian Determinasi	64
5.3 Pembahasan	66
5.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	66
BAB VI PENUTUP	71
6.1 Kesimpulan	71
6.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Berdasarkan Jenis Jabatan	4
Tabel 1. 2 Laporan Kehadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun 2022-2023	4
Tabel 1. 3 Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2022-2023	6
Tabel 1. 4 Target dan Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 2. 2 Konsep Operasional.....	28
Tabel 3. 1 Klasifikasi Alat Ukur.....	32
Tabel 3. 2 Populasi Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun 2024	33
Tabel 3. 3 Sampel Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau	35
Tabel 5. 1 Responden berdasarkan Status Kepegawaian.....	48
Tabel 5. 2 Responden berdasarkan Status Kepegawaian.....	49
Tabel 5. 3 Responden berdasarkan Lama Berkerja	50
Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Umur	50
Tabel 5. 5 Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 5. 6 Responden Berdasarkan Memiliki Jabatan Struktural.....	52
Tabel 5. 7 Responden Berdasarkan Pendapatan	52
Tabel 5. 8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X)	53
Tabel 5. 9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y).....	55
Tabel 5. 10 Rekapitulasi Uji Validitas	58
Tabel 5. 11 Rekapitulasi Uji Reliabilitas	59
Tabel 5. 12 Hasil Uji Linearitas.....	61
Tabel 5. 13 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana	62
Tabel 5. 14 Hasil Uji Hipotesis Parsial (t).....	63
Tabel 5. 15 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 5. 1 Uji Normalitas	60



1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam keniscayaan arus modernisasi dan globalisasi baru saat ini, seluruh aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik. Maka dari itu dengan adanya paradigma baru dalam penyelenggaraan pemerintahan, yaitu paradigma sistem pemerintahan yang mengarah pada “*Good Governance*”. Baik dan buruknya suatu pemerintahan sangat tergantung pada baik dan buruknya mesin birokrasi yang mana sebagai penyelenggara pemerintahan. Sementara itu, birokrasi pemerintah sangat bergantung pada sumber daya manusia aparturnya (Aparatur Sipil Negara) sebagai aparatur penyelenggara pemerintah.

Kerangka regulasi yang mengatur mengenai ASN saat ini adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pada pasal 1 ayat 2 dijelaskan bahwa Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan amanah membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia sebagaimana yang dimaksud dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan adanya birokrasi pemerintahan yang berkinerja 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.

Peraturan Daerah Provinsi Riau No. 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan adalah perangkat daerah yang disertai wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah, desentralisasi, sentralisasi dan tugas pembantuan bidang tenaga kerja, transmigrasi dan kependudukan di daerah yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur. Untuk melaksanakan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja dan transmigrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja dan transmigrasi lingkup Provinsi, pembinaan dan pelaksanaan tugas di lingkup Provinsi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi lingkup Provinsi, pelaksanaan tugas kesekretariatan Dinas, pelaksanaan tugas lain di bidang tenaga kerja dan transmigrasi yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Kinerja yang berasal dari kata *performance* merupakan suatu bentuk hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi dalam rangka memenuhi tujuan yang ingin dicapai (Aulia, Salsabilla, and Pitakon 2024). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wiranda and Johanes Wilfrid Pangihutan Purba 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Man, Echdar, and Maryadi 2021). Kinerja yang baik, hasil yang didapatkan juga akan baik (Azuzazah and Sari 2022).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka semakin baik pula kinerjanya, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka semakin buruk pula kinerjanya. Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan (Jufrizen 2021). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Lestari and Afifah 2020). Menurut (Utari dan Rasto, 2019) Disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut. Kemudian menurut (Prasetyo dan Marlina, 2019) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Jumlah Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sebanyak 141 orang. Berikut data jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Berdasarkan Jenis Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1
2.	Pejabat Administrator	11
3.	Pejabat Pengawas	18
4.	Pejabat Fungsional	49
5.	Staf/Pelaksana	62
Total		141

Sumber : Disnaker Provinsi Riau, 2024

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan data jumlah pegawai yang ada di Disnaker menurut jenis jabatan. Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau terdiri dari PNS dan Non PNS (PPPK). Jumlah pegawai PNS di kantor dinas sebanyak 134 orang dan jumlah pegawai Non PNS (PPPK) sebanyak 7 orang.

Berikut adalah tabel Laporan Kehadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun 2022-2023.

Tabel 1. 2 Laporan Kehadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun 2022-2023

No	Nama Bidang	2022				2023			
		Sakit	Izin	Alfa	Cuti	Sakit	Izin	Alfa	Cuti
1	Sekretariat	7	10	3	8	12	13	5	4
2	Pengawasan Ketenagakerjaan	12	10	5	10	10	11	3	8
3	Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	7	14	4	12	6	15	4	7
4	Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja	13	14	2	12	14	11	5	10
5	Ketransmigrasian	10	12	1	8	7	10	3	12
6	UPT Latihan Kerja (UPT – LK)	4	4	3	10	13	15	3	4
	Jumlah pegawai	53	64	18	60	62	75	23	45

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian & Umum (Diolah 2023)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan adanya peningkatan laporan kehadiran dari tahun 2022-2023. Dengan keterangan sakit, izin, alfa, dan cuti tingkat kehadiran pada tahun 2023 lebih tinggi dari tahun 2022. Dapat kita lihat bahwa semakin tinggi tingkat kehadiran yang sakit, izin, alfa dan cuti menunjukkan masih rendahnya penerapan disiplin, akan tetapi jika semakin rendah maka dapat di nilai bahwa disiplin kerja di instansi itu tinggi. Tinggi rendahnya tingkat absensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin tinggi tingkat absensi akan menurunkan produktivitas kerja begitu juga semakin rendah tingkat absensi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Ahmad, Harahap, and Sari 2020). Pegawai yang memiliki produktivitas dan tingkat disiplin kerja yang tinggi, pastinya membuat instansi pemerintahan akan berjalan lancar dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik pula bagi instansi tersebut. Namun sebaliknya, jika pegawai bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak memiliki ketaatan akan aturan yang diterapkan dalam instansi pemerintahan maka dapat menurunkan performa instansi tersebut (Fauzan Nur Hidayat & Lilis Suryani, (2024). Fakta-fakta diatas memberikan gambaran jelas bahwa kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat berpotensi dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) itu sendiri.

Tabel 1. 3 Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2022-2023

Tahun	UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH
2022	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	82,63 x 60%		49,57
	1. Orientasi Pelayanan	82,60	Baik	
	b. Perilaku Kerja			
	2. Integritas	80,11	Baik	
	3. Komitmen	80,89	Baik	
	4. Disiplin	75,23	Cukup	
	5. Kerjasama	78,16	Baik	
	6. Kepemimpinan	81,03	Baik	
	Jumlah	478,02		
	Nilai Rata-Rata	79,67	Baik	
	Nilai Perilaku Kerja	79,67 x 40%		31,86
	NILAI PRESTASI KERJA			81,43 (BAIK)
2023	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	81,55 x 60%		
	1. Orientasi Pelayanan	83,26	Baik	
	b. Perilaku Kerja			
	2. Integritas	81,49	Baik	
	3. Komitmen	79,22	Baik	
	4. Disiplin	76,05	Baik	
	5. Kerjasama	79,90	Baik	
	6. Kepemimpinan	80,11	Baik	
	Jumlah	480,03		
	Nilai Rata-Rata	80,05	Baik	
	Nilai Perilaku Kerja	80,05 x 40%		32,02
	NILAI PRESTASI KERJA			80,95 (BAIK)

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian & Umum (Diolah 2024)

Dapat dilihat berdasarkan tabel 1.3 nilai prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dari tahun 2020 ke tahun 2021 menurun beberapa persen yaitu $81,43\% - 80,95\% = 0,48\%$, sedangkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menargetkan bobot penilaian sebesar 91 dalam kategori Sangat Baik (A). Peningkatan dan penurunan pada penilaian prestasi kerja ini dapat terjadi karena belum optimalnya kinerja yang dilakukan oleh setiap pegawai. Untuk mewujudkan prestasi kinerja pegawai yang tinggi maka pegawai harus mempunyai prestasi kerja yang lebih baik dari tahun yang sebelumnya.

Dengan kinerja yang baik akan memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Gama 2023). Berikut adalah Target dan Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau pada tahun 2022 – 2023.

Tabel 1. 4 Target dan Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau

Tahun	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
2022	Meningkatnya Kesempatan Kerja	Pesentase Tingkat Kesempatan Kerja	94,05%	95,63%	101,68%
	Meningkatnya Perlindungan dan Pengawasan Ketenagakerjaan	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerjayang Layak	18%	45,25%	251,39%
2023	Meningkatnya Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	Tingkat Partisiapasi Angakatan Kerja	65,81%	64,45%	97,93%
	Meningkanya Kesempatan Kerja	Persentase Pesentase Tingkat Kesempatan Kerja	94,23%	95,77%	101,63%
	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja	Persentase Perusahaan yang Menerapkan Tata Kelola Kerja yang Layak	70 %	44,68 %	63,83%
	Penyelesaian Permasalahan Lahan Transmigrasi	Persentase Terfasilitasinya Penyelesaian Permasalahan Lahan di Kawasan Tranmigrasi	83%	41,67%	50,20%
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai Sakip	73%	70,95%	97,19%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj-IP) Disnakertrans Provinsi Riau Tahun 2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan tabel 1.4 diatas perbandingan target dan capaian kinerja tahun 2022 dengan target dan capaian kinerja tahun 2023 terdapat 2 indikator yang bisa di bandingkan disebabkan adanya Perubahan Sasaran dan Indikator Sasaran beserta target pada Perubahan Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun 2019 – 2024. Dari dua indikator tersebut dapat di bandingkan bahwa nilai capaian kinerja pada tahun 2023 tampak menurun beberapa persen dibandingkan dengan tahun 2022. Peningkatan dan penurunan pada penilaian prestasi kerja ini dapat terjadi karena belum optimalnya kinerja yang dilakukan oleh aparatur pegawai. Untuk mewujudkan prestasi kinerja pegawai yang tinggi maka pegawai harus mempunyai prestasi kerja yang lebih baik dari tahun yang sebelumnya.

Peneliti juga menemukan beberapa fenomena masalah yang mengindikasikan adanya masalah kedisiplinan pegawai antara lain: (1) pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan tugasnya yang berkaitan dengan perangkat pekerjaan, hal ini dapat dilihat ketika adanya beberapa oknum pegawai yang ketika diberikan tugas harian cenderung menunda pekerjaannya akibatnya tugas itu tidak selesai tepat waktu, (2) saat jam kerja juga dilihat adanya beberapa oknum pegawai yang kumpul-kumpul sedang bercerita dengan pegawai lain, (3) masih ada pegawai yang datang terlambat, tidak pada waktu yang telah ditentukan, (4) masih ada pegawai yang pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan.

Untuk mewujudkan prestasi kinerja pegawai yang tinggi maka pegawai harus mempunyai kedisiplinan kerja yang lebih baik dari tahun yang sebelumnya. Dengan kinerja yang baik akan memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lobubun 2021) mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja aparatur sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Kemudian dalam penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Marlius and Vebrian 2020) mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN, ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja ASN maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN, begitupun sebaliknya.

Permasalahan kinerja organisasi tidak terlepas dari unsur disiplin kerja yang dimiliki individu karena apabila perilaku disiplin diterapkan maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai dalam mengemban tugas, oleh karena itu unsur disiplin sangat memengaruhi bagaimana kinerja dari pegawai yang ada di suatu organisasi. Kesadaran pegawai menjadi hal yang mendukung terhadap perilaku disiplin pegawai. Hal tersebut menjadi permasalahan yang dialami oleh kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. Karena kurangnya kesadaran serta motivasi pegawai menyebabkan pegawai kurang disiplin sehingga tidak melaksanakan tugas dengan baik secara optimal.

Berdasarkan uraian dan beberapa penelitian sebelumnya diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Provinsi Riau)”**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Provinsi Riau) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan serta pemikiran yang bermanfaat bagi ilmu administrasi negara.
- b. Penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai literatur maupun referensi yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberi masukan serta tambahan pengetahuan bagi pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.
- b. Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.



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

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini adapun sistematikanya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini sebagai sebagai pendahuluan dimana penulis menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini sebagai landasan teori dimana penulis menguraikan konsep dan teori yang relavan, Pandangan islam yang relavan, Penelitian terdahulu yang relavan dengan penelitian dan kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian. Bab ini akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini sebagai metode penelitian dimana penulis menguraikan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, uji kualitas data, dan uji hipotesis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan gambaran tentang Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan karakteristik responden, tabulasi kuesioner, uji kualitas data, hipotesis dan uji teknik analisis data. Serta pembahasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini penulis menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN





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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bagian terpenting menurut fungsi operasional MSDM, apabila semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka prestasi kerjanya pula semakin semakin tinggi.

2.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan (Jufrizen 2021).

Rivai (2014:444) mengatakan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dimana tempat dia bekerja.” Selain itu juga menurut Nawawi (2017:15) mengatakan bahwa “disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.” Disiplin kerja merupakan suatu sikap dalam mentaati berbagai aturan-aturan serta norma-norma dalam tempat bekerja serta mampu untuk menjalankannya serta apabila melanggar aturan tersebut bersedia untuk menerima sanksi sesuai dengan telah ditentukan (Gama 2023).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak



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

tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Lestari and Afifah 2020).

Menurut (Utari dan Rasto, 2019) Disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut.

Kemudian menurut (Prasetyo dan Marlina, 2019) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai.

2.1.2 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Disiplin kerja dalam pandangan Islam didasarkan pada nilai-nilai dan prinsip yang mengajarkan tanggung jawab, kesungguhan, dan ketekunan. Berikut adalah beberapa prinsip utama yang menjadi dasar disiplin kerja dalam Islam:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

1. Amanah (Kepercayaan)

- a. Tanggung Jawab: Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan adalah amanah yang harus dijaga dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Dalam QS An-Nisa [4:58], Allah berfirman: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya..."
- b. Kejujuran: Menjalankan tugas dengan jujur dan tidak mengkhianati amanah yang telah diberikan. Nabi Muhammad SAW bersabda, "Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap kamu akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya" (HR. Bukhari dan Muslim).

2. Ihsan (Kesempurnaan)

- a. Kualitas Kerja: Melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mencapai kesempurnaan dalam setiap tugas yang dikerjakan. Dalam hadits, Nabi Muhammad SAW bersabda, "Sesungguhnya Allah mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan itqan (sempurna)" (HR. Thabrani).
- b. Profesionalisme: Bekerja secara profesional dan menunjukkan kualitas terbaik dalam setiap aktivitas. QS Al-Mulk [67:15] menyatakan, "Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan."

3. Tawakkal (Berserah Diri)

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

Keyakinan: Setelah bekerja keras dan berusaha sebaik mungkin, seorang Muslim dianjurkan untuk bertawakkal atau berserah diri kepada Allah. Ini menunjukkan bahwa hasil akhir dari usaha adalah ketetapan Allah. QS Al-Imran [3:159] menyebutkan, "...Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya."

4. Istiqamah (Konsistensi)

- a. Ketekunan: Menunjukkan ketekunan dan konsistensi dalam bekerja. Allah berfirman dalam QS Hud [11:112], "Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah bertaubat bersama kamu dan janganlah kamu melampaui batas, sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan."
- b. Konsistensi dalam Ibadah: Menjaga konsistensi dalam ibadah sebagai bagian dari disiplin spiritual yang juga mempengaruhi disiplin kerja.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, seorang Muslim diharapkan dapat bekerja dengan disiplin, tanggung jawab, dan etika yang tinggi, sehingga tidak hanya mencapai kesuksesan duniawi tetapi juga mendapatkan keberkahan dari Allah SWT. Prinsip-prinsip ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan penuh dengan integritas.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi.

Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Afandi dalam (Jufrizen 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor system penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan meleka
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan.

2.1.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai suatu instansi pemerintah. Menurut (Riwukore, Yustini, and Likur 2022) bahwa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Kepatuhan
3. Ketelitian
4. Ketaatan Terhadap Kode Etik

Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan. Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mencakup berbagai aspek terkait disiplin kerja bagi ASN. Disiplin kerja mencakup di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 pada bagian ketiga yaitu kode etik dan kode perilaku ASN.

2.2 Kinerja Pegawai

Kinerja sangat perlu di evaluasi oleh setiap pemimpin suatu perusahaan, untuk mengetahui manakah pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi sehingga perusahaan dapat memberikan reward (Penghargaan) pada orang yang tepat.

2.2.1 Defenisi Kinerja Pegawai

Menurut (Aulia, Salsabilla, and Pitakon 2024) Kinerja yang berasal dari kata *performance* yang merupakan suatu bentuk hasil kerja yang dicapai oleh seseorang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi dalam rangka memenuhi tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Sudarmanto (2017:7) “Kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas.” Produktivitas tentu berkaitan dengan kinerja pegawai dimana berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mencapai suatu tujuan atau harapan dari suatu organisasi ataupun instansi yang berkaitan. Menurut Veitzal Rivai (2012: 406) “kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang di evaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara bertahap.”.

Kinerja pegawai akan berkaitan dengan prestasi kumulatif (cumulative achievement) dimana efisiensi dalam bekerja dipengaruhi oleh tugas-tugas yang diberikan serta pengembangan diri oleh pegawai yang berdasarkan pada kemampuan pribadi seseorang tersebut. Kemampuan serta pengetahuan seorang pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan untuk berinisiatif dalam pengembangan suatu kinerja yang efisien (Gama 2023).

Pengertian kinerja menurut (Wiranda and Johanes Wilfrid Pangihutan Purba 2020) (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Man, Echdar, and Maryadi 2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya



mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pemenuhan tugas dimana dalam bekerja pegawai harus menyepakati program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Organisasi sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh pegawai. Maka dari itu kinerja pegawai yang berkualitas sangat lah diperlukan untuk pencapaian tujuan peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Harahap & Tirtayasa dalam (Azuzazah and Sari 2022) kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu:

1. Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat iya bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja,

2.2.3 Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Indikator adalah unsur yang sangat penting untuk mengukur sebuah variabel tertentu. Begitupun untuk mengukur kinerja seorang pegawai perlu dibutuhkan indikator yang tepat. Menurut (Riwukore, Yustini, and Likur 2022) indikator untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kerja sama
5. Sikap



2.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Wahyuningrum dalam (Lobubun 2021) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai. Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena jika tidak maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi instansi maupun pegawai itu sendiri.

Salah satu aspek hubungan internal kepegawaian yang penting namun seringkali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan kedisiplinan. Tindakan kedisiplinan yang efektif menangani perilaku setiap pegawai. Pelaksanaan tindakan kedisiplinan yang tidak tepat berdampak buruk bagi kinerja pegawai maupun instansi. Kedisiplinan kerja jika tidak ditegakkan pasti berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Apabila tidak ada kedisiplinan kerja dalam pekerjaan, pegawai akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar. Akibat yang ditimbulkan pasti kinerja pegawai akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya kedisiplinan kerja maka pegawai akan semakin termotivasi dan berusaha untuk meningkatkan kinerja dengan kemampuannya sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal mungkin. Oleh sebab itu tindakan kedisiplinan tidak boleh diterapkan secara asal-asalan.

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

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam melaksanakan penelitian sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Beda
1.	Fauzan Nur Hidayat, & Lilis Suryani. (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tabalong	Terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tabalong.	Lokasi dalam penelitian
2.	(Alfianti and Luthfia 2024)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel Motivasi Kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok.	Variabel X lebih dari satu dan lokasi penelitian berbeda
3.	(Ahmad, Harahap, and Sari 2020)	Analisis Tingkat Absensi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Palmanco Inti Sawit Medan	Bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT. Palmanco	Jenis penelitian dan lokasi penelitian berbeda
4.	(Albar and Rialmi 2023)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Multi Terminal Indonesia	Hasil diperoleh bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisiensi pengaruh sebesar 0.397. Dari perhitungan uji t, variabel disiplin kerja dengan hasil t hitung 2.962 > t tabel yaitu 1.99834, maknanya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Variabel x lebih dari satu serta lokasi dalam penelitian beda
5.	(Azuzazah and Sari 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis	Variabel x lebih dari satu dan lokasi

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

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

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

	Kesehatan Kota Bekasi	melalui uji t diperoleh nilai T hitung 5,868 lebih besar dari dari T tabel 1,977 dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,425 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai Q yaitu = 0,05.	dalam penelitian beda
6. (Gama 2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung	Menunjukan nilai Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung, dimana dari ke tiga variabel diatas berpengaruh terhadap kinerja pengaruhnya sangat signifikan yakni (68, 1%) sementara faktor-faktor yang lain justru berpengaruh signifikan sebanyak (31, 9%).	Variabel x lebih dari satu dan lokasi dalam penelitian beda
7. (Haryani, Idris, and Asiati 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan	Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan	Variabel x lebih dari satu dan lokasi dalam penelitian beda
8. (Ichsan, Surianta, and Nasution 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan	Bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I/BB. Hal terlihat dari hasil pengujian dimana nilai t hitung 20,060 dan t tabel 1,984 pada df2 = 72 dan $\alpha = 5\%$, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$	Lokasi dalam penelitian berbeda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang			dan juga sifatnya positif, dimana semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi pula kinerja pegawainya.	
9.	(Indrastuti, Suryani, and Radiyah 2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar	Hasil bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, sehingga setiap peningkatan terhadap disiplin kerja, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.	Lokasi dalam penelitian berbeda
10.	(Januari and Syahada 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan	Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan. Secara simultan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan etika kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Padangsidimpuan, karena untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi	Variabel x lebih dari satu dan lokasi dalam penelitian beda
11.	(Jufrizen	Pengaruh Fasilitas	Berdasarkan analisis dan	Variabel x

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2021)	Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	lebih dari satu dan lokasi dalam penelitian beda
12. (Marlius and Vebrian 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN, ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja ASN maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN, begitupun sebaliknya.	Variabel x lebih dari satu dan lokasi dalam penelitian beda
13. (Nurzakiah and Febrian 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia) Euis	Hasil pengujian hipotesis Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Billy Indonesia secara parsial menghasilkan nilai t hitung $3,720 > 1,6883$ dengan nilai Signifikansi $0.001 < 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).	Variabel x lebih dari satu dan lokasi dalam penelitian beda
14. (Rahayu and Dahlia 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu	Bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)	Variabel x lebih dari satu dan lokasi dalam penelitian beda

Hak cipta milik UIN Suska Riau		Ogan Komering Ulu harus terus menjaga dan meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen terhadap organisasi dalam upaya menambah tingkat kepuasan kerja atau pun membangun kinerja mereka menjadi lebih baik.	
	15. (Sulisetiani et al. 2024)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Losari Dinas Pariwisata Kota Makassar	Bahwa Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Losari Dinas Pariwisata Kota Makassar, yang sesuai dengan hasil pengujian menunjukan bahwa $t_{hitung} = 8,976 > t_{tabel} = 1,686$ dengan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga pada hipotesis diterima, Maka Pengaruh Disiplin Kerja ini memberikan pengaruh bagi para pegawai terhadap kinerjanya.

2.5 Konsep Operasional

Operasional adalah perumusan ruang lingkup dan ciri-ciri konsep yang dibahas dan dikaji dalam penelitian. Operasinya konkret, rinci, tetap, jelas, dan menggambarkan karakteristik variabel penelitian dan masalah penting. Konsep operasi adalah elemen yang memberikan gambaran tentang bagaimana mengukur variabel, dan pengukuran mengenali indikator yang digunakan untuk membantu dalam analisis variabel tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 2. 2
Konsep Operasional

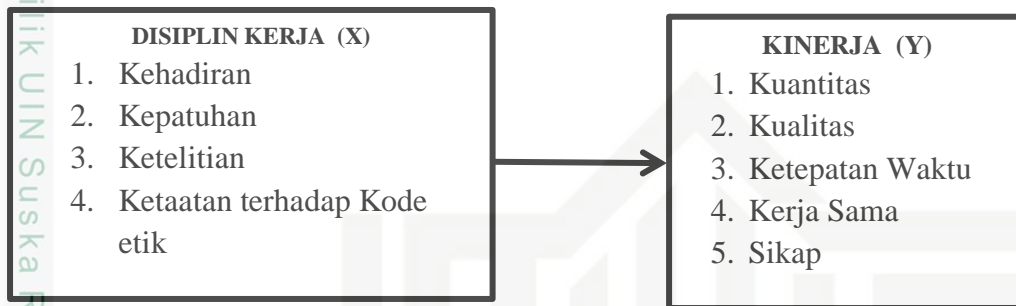
No.	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1.	Disiplin Kerja (X)	1. Kehadiran	1. Absensi 2. Ketepatan waktu 3. Alasan ketidakhadiran
		2. Kepatuhan	1. Kesesuaian dengan aturan dan nilai yang berlaku 2. Komitmen terhadap instruksi atau tugas 3. Kepatuhan dalam mengikuti prosedur
		3. Ketelitian	1. Ketelitian dan fokus pada detail 2. Kecepatan dan ketepatan respon 3. Kesadaran Situasional
		4. Ketaatan Terhadap Kode Etik (Riwukore, Yustini, and Likur 2022)	1. Kepatuhan terhadap Kode Etik 2. Integritas dalam Melaksanakan Tugas 3. Bertanggung Jawab
2.	Kinerja ASN (Y)	1. Kuantitas	1. Kesesuaian Target 2. Kecepatan Penyelesaian Tugas
		2. Kualitas	1. Keakuratan Hasil Kerja 2. Kepuasan/Kenyamanan Konsumen
		3. Ketepatan waktu	1. Persentase Tugas yang Diselesaikan Tepat Waktu 2. Frekuensi Keterlambatan dalam Penyelesaian Tugas
		4. Kerja sama	1. Keterlibatan dalam Tim 2. Kemampuan Berkomunikasi
		5. Sikap dan Prilaku (Riwukore, Yustini, and Likur 2022)	1. Rasa Tanggung Jawab 2. Empati dan Perhatian Terhadap Orang Lain

Sumber: Data Olahan 2024



2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan 2024

2.7 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ha: Ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara.

H0: Tidak ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Sehubungan dengan masalah penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Penulis melakukan penelitian di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dengan waktu penelitian dimulai pada bulan September 2024 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Observasi atau pengukuran dinyatakan atau dapat dinyatakan dalam angka, kumpulan data tersebut dinamakan data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari hasil pengukuran variabel kuantitatif (Silalahi, 2018).

3.2.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui penyebaran angket dan wawancara tentang kompetensi pegawai untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas kinerja aparatur sipil negara di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa yaitu data yang dikumpulkan dari pihak kedua (Silalahi, 2018). Data baku yang didapat dari Kantor Dinas Tenaga Kerja dan



Transmigrasi Provinsi Riau. Dalam hal ini data yang penulis peroleh berupa dokumen/arsip yang ada pada lokasi penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data melalui :

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala yang tampak pada objek yang diteliti (Sulisetiani et al. 2024). Observasi yang dilakukan adalah observasi langsung, untuk mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

b. Angket (*Kuesioner*)

Kuesioner/angket merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab (Sulisetiani et al. 2024). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Angket tersebut ditujukan kepada responden guna memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti. Peneliti akan memberikan daftar pernyataan (angket) yang bersifat tertutup kepada responden yaitu angket yang sudah disediakan alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang disediakan dengan memberi tanda (√).

Selanjutnya angket tersebut dianalisis dengan menggunakan pedoman Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Bungin, 2005:107).

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

Tabel 3. 1
Klasifikasi Alat Ukur

Klasifikasi	Keterangan	Skor	Interval
SS	Sangat Setuju/sangat memuaskan	5	80%-100%
S	Setuju/Memuaskan	4	60%-79,99%
KS	Kurang Setuju/cukup	3	40%-59,99%
TS	Tidak Setuju/Tidak Mmuaskan	2	20%-39,99%
STS	Sangat tidak Setuju/sangat tidak memuaskan	1	<20%

Sumber: Sudjana (2005)

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, film, maupun gambar (Sulisetiani et al. 2024). Dokumen ini akan memberikan informasi untuk proses penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur yang merupakan unit yang diteliti.

Di dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berjumlah 141 (seratus empat puluh satu) orang dengan rincian sebagai berikut :



Tabel 3. 2
Populasi Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Riau Tahun 2024

No	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1
2.	Pejabat Administrator	11
3.	Pejabat Pengawas	18
4.	Pejabat Fungsional	49
5.	Staf/Pelaksana	62
Total		141

Sumber : Disnaker Provinsi Riau, 2024

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap mewakili populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Probability Sampling yaitu semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel dalam penelitian.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono,2016). Fungsi sampel adalah untuk mempermudah peneliti untuk mendapatkan data yang faktual sesuai dengan kondisi yang ada dilapangan. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar *representatif* (mewakili). Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling* yakni pengambilan sampel secara acak artinya setiap anggota mempunyai probabilitas sama untuk diambil sebagai sampel.

Besaran atau ukuran sampel sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau toleransi kesalahan (*error tolerance*) yang diinginkan peneliti. Namun, dalam hal tingkat toleransi kesalahan pada penelitian adalah 5%, 10 % dan 15%, maksimal



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

tingkat kesalahannya yang diambil adalah 5% (0,05). Semakin besar tingkat kesalahan maka semakin kecil jumlah sampel, dan sebaliknya semakin kecil tingkat kesalahan maka semakin besar jumlah sampel yang diperoleh.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus *Slovin* (Sevilla et. al., 1960:182), sebagai berikut:

Rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sample

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Pada penelitian ini peneliti mengambil toleransi kesalahan sebesar 15% (0,15), sehingga perhitungan menggunakan rumus *Slovin* untuk pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

$$n = N / (1 + N (e^2))$$

$$n = 141 / (1 + 141 (0,15^2))$$

$$n = 33,79 \text{ di bulatkan menjadi } \mathbf{34}$$

Dengan demikian jumlah responden yang dijadikan sampel berjumlah 34 orang.

Untuk mengetahui jumlah sampel tiap-tiap jabatan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

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

Tabel 3. 3
Sampel Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau

No	Jabatan	Jumlah	Sample	Ket
1.	Kepala Dinas	1		Key Informan
2.	Pejabat Administrator	11	3	
3.	Pejabat Pengawas	18	7	
4.	Pejabat Fungsional	49	9	
5.	Staf/Pelaksana	62	15	
Total		141	34	

Sumber : Data Olahan, 2024

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang telah diajukan. Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan teknik kuantitatif. Adapun teknik analisis data kuantitatif yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

b. Regresi Linear Sederhana

Berfungsi untuk mencari tahu pengaruh hubungan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai. Disebut regresi sederhana (*simple regression*) jika hanya terdapat satu variabel independen yang memengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan proses



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

dengan menggunakan program SPSS. Linier disini dapat diartikan hubungannya bersifat positif atau negatif. Adapun persamaan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana :

Y = variabel dependen (kinerja pegawai)

X = variabel independen (disiplin kerja)

α = konstanta

β = koefisien regres

3.6 Uji Kualitas

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner responder benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} *Corrected Item – Total Correlation* atau nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika lebih kecil dari 0.3. berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007).

3.6.2 Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2008:3) reliabilitas adalah derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang



digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

3.6.3 Uji Normalitas

Pengujian Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Scatter Plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arus garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006).

3.6.4 Uji Linieritas

Linieritas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam range variabel independen tertentu (Santoso, 2010). Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig* $> 0,05$ maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Namun jika nilai *Deviation from Linearity Sig* $< 0,05$ maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

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

Apabila dari hasil uji linieritas diperoleh kesimpulan yang linier atau signifikan maka dapat mempermudah dalam mengambil keputusan pada tahap analisis regresi linier sederhana dan bisa digunakan untuk memprediksikan hubungan variabel x (bebas) dan variabel y (terikat).

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2005), uji secara parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:
 - a. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
 - b. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka:
 - a. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
 - b. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Adapun rumus yang digunakan untuk melihat nilai t_{tabel} adalah :

$$t_{hitung} = (n-k-1 : \alpha/2)$$

Keterangan :

α = toleransi kesalahan (5% atau 0,05)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

3.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Menurut Ghazali (2005) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1 artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Menurut Iqbal (2005) koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, atau tidak ada) hubungan antar variabel. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini:

1. $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali
2. $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah
3. $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
4. $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
5. $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
6. $R = 1$, Korelasi Sempurna

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi adalah:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

K_d = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi



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

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

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

4.1.1 Sejarah Singkat

Awalnya, Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan berdiri sebagai entitas yang terpisah, dengan Dinas Tenaga Kerja terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2001 mengenai Pembentukan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau. Sebelumnya, Dinas ini merupakan Kantor Wilayah Transmigrasi, sementara Kependudukan berada di bawah Bidang Biro Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.

Pembentukan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Riau kemudian diatur oleh Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 9 Tahun 2008 mengenai Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Riau. Dinas ini memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan otonomi daerah, tugas desentralisasi, dan tugas pembantuan di bidang Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan.

Perkembangan selanjutnya terjadi berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Provinsi Riau. Pada tahun 2017, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Riau diubah menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Dinas ini berperan sebagai pelaksana otonomi daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi di Provinsi Riau, dengan posisi hierarki di bawah Gubernur dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

bertanggung jawab kepada SEKDA. Tugas pokok Disnakertrans Provinsi Riau melibatkan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, dengan mengacu pada asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Untuk mencapai tugas pokoknya, Disnakertrans Provinsi Riau menyelenggarakan sejumlah fungsi, antara lain merumuskan kebijakan teknis di bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan, dan catatan sipil. Selain itu, mereka mengelola urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang terkait, memberikan pembinaan dan fasilitasi di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota, serta melaksanakan tugas di bidang penempatan tenaga kerja, pelatihan kerja, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial, jaminan sosial, transmigrasi, kependudukan, dan catatan sipil. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di berbagai bidang juga termasuk dalam tanggung jawab mereka, bersama dengan tugas kesekretariatan dan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.2 Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah badan pemerintah di Provinsi Riau yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan kebijakan transmigrasi di wilayah tersebut. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau memiliki peran penting dalam mengelola potensi sumber daya manusia dan mendukung pembangunan wilayah dengan mengatur tenaga kerja dan program transmigrasi secara efektif. Profil singkat Disnakertrans Provinsi Riau meliputi:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nama Instansi : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
 Alamat Lengkap : Jl. Pepaya No.57-59, Jadirejo, Kec. Sukajadi,
 Kota Pekanbaru, Riau 28121
 Kontak : (0761) 22285
 Email : disnakertrans@riau.go.id
 Website : <https://disnakertrans.riau.go.id/>
 Media Sosial : [disnakertrans_provriau](#)

4.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

4.2.1 Visi

Sebagaimana diamanahkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Riau Nomor 12 Tahun 2017 tentang Perubahan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 9 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2005-2025, Visi Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Riau 2005-2025 adalah :
 “Terwujudnya Provinsi Riau sebagai Pusat Perekonomian dan Kebudayaan Melayu dalam Lingkungan Masyarakat yang Agamis, Sejahtera Lahir dan Batin, di Asia Tenggara Tahun 2025”.

Guna melanjutkan visi pembangunan Provinsi Riau diatas, maka disusunlah visi antara pembangunan jangka menengah lima tahun oleh kepala daerah yang kemudian ditetapkan sebagai visi pembangunan jangka menengah (RPJMD).

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2019-2024 yang merupakan pengejawantahan visi dan misi Gubernur dan Wakil Gubernur Riau saat ini merupakan tahap Keempat RPJPD yang berlandaskan pelaksanaan dan pencapaian. Visi RPJMD Provinsi Riau Tahun 2019-2024 :

"Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (Riau Bersatu)".



4.2.2 Misi

Adapun misi yang dijalankan untuk mencapai visi jangka menengah tersebut adalah:

1. Mewujudkan sumber daya manusia yang beriman, berkualitas dan berdaya saing global melalui pembangunan manusia seutuhnya.
2. Mewujudkan pembangunan infrastruktur daerah yang merata, berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.
3. Mewujudkan pembangunan ekonomi yang inklusif, mandiri dan berdaya saing.
4. Mewujudkan budaya Melayu sebagai payung negeri dan mengembangkan pariwisata yang berdaya saing.
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang prima berbasis teknologi informasi.

4.2.3 Motto

Motto dari Disnakertrans Provinsi Riau adalah "Membangun SDM Unggul dan Berdaya Saing Menuju Riau Madani". Maksudnya adalah untuk memperkuat sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki daya saing tinggi agar dapat berkontribusi secara positif dalam pembangunan Provinsi Riau menuju masyarakat yang sejahtera dan beradab.

4.3 Tugas dan Fungsi

4.3.1 Tugas Pokok

Struktur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, dan dijabarkan dalam Peraturan



Gubernur Nomor 71 Tahun 2016 Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau, pasal 3 menyebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

4.3.2 Fungsi

Untuk melaksanakan tugas tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketransmigrasian;
- b. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketransmigrasian;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketransmigrasian;
- d. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Bidang Ketransmigrasian; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya

4.4 Tugas Bidang

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

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
 - a. Merumuskan kebijakan dan strategi dalam pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
 - b. Mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
 - c. Mewakili dinas dalam berbagai forum dan pertemuan terkait dengan tenaga kerja dan transmigrasi.
2. Sekretariat, terdiri atas ; a. Subbagian Perencanaan Program; b. Subbagian Keuangan; c. Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, dan Subbagian Kepegawaian dan Umum.
 - a. Mendukung administrasi dan koordinasi internal Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
 - b. Menyediakan layanan informasi dan komunikasi kepada publik terkait dengan program dan kegiatan dinas.
 - c. Mengelola arsip dan dokumentasi dinas.
3. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, terdiri atas: a. Seksi Pelatihan, Pemagangan dan Produktivitas Tenaga Kerja; b. Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja; dan c. Seksi Informasi Pasar Kerja.
 - a. Merancang dan melaksanakan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja.
 - b. Mengelola sistem penempatan tenaga kerja ke dalam lapangan kerja yang sesuai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Memfasilitasi kerjasama antara industri dan lembaga pelatihan kerja.
4. Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja, terdiri atas: a. Seksi Persyaratan Kerja; b. Seksi Lembaga Hubungan Industrial; dan c. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - a. Menyusun kebijakan dan regulasi terkait persyaratan kerja di industri.
 - b. Mengawasi penerapan peraturan ketenagakerjaan dan kesejahteraan pekerja di industri.
 - c. Membantu pengembangan industri lokal dan memfasilitasi investasi di sektor ketenagakerjaan.
5. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, terdiri atas: a. Seksi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial, Perempuan dan b. Seksi Pengawasan Norma Keselamatan/Kesehatan Kerja; dan c. Seksi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan.
 - a. Melakukan inspeksi terhadap tempat kerja untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan.
 - b. Menyelidiki pelanggaran ketenagakerjaan dan mengambil tindakan penegakan hukum jika diperlukan.
 - c. Memberikan penyuluhan dan pembinaan kepada perusahaan dan pekerja terkait dengan peraturan ketenagakerjaan.
6. Bidang Ketransmigrasian terdiri atas: a. Seksi Penyediaan dan Pelayanan Tanah Transmigrasi; b. Seksi Pembangunan Fasilitas Kawasan dan Penempatan Transmigrasi; c. Seksi Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Merancang kebijakan dan program transmigrasi yang sesuai dengan kebutuhan daerah.
 - b. Mengelola proses pemindahan penduduk dari satu wilayah ke wilayah lain.
 - c. Memberikan dukungan dan bimbingan kepada transmigran dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.
7. UPT Latihan Kerja terdiri atas: a. Sub Bagian Tata Usaha b. Seksi Pelatihan Kerja
- a. Menyelenggarakan program pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja lokal.
 - b. Mengelola fasilitas dan sumber daya untuk pelaksanaan pelatihan kerja.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$. Koefisien bernilai positif yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja yaitu sebesar 2,113. Nilai konstanta sebesar 5,389. Setiap peningkatan satu persen disiplin kerja maka nilai kinerja bertambah sebesar 2,113. Koefisien bernilai positif yang apabila disiplin kerja naik maka kinerja naik. Dan dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel disiplin kerja sebesar 99,6%, hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi yaitu dengan nilai R Square sebesar 0,996, artinya variabel disiplin kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 99,6% terhadap variabel kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 0,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan data dari hasil uji-uji yang telah dilakukan peneliti diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja. Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau sudah menjalankan disiplin kerja yang baik maka dari itu hal ini perlu dipertahankan dan terus lakukan evaluasi agar kedepannya akan mendapatkan prestasi kerja yang semakin baik. Baik dalam pelayanan kepada masyarakat dan juga pencapaian tujuan dari instansi tentunya.



6.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai, memberikan manfaat bagi pegawai itu sendiri, dan juga menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya, yaitu diantaranya :

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa penerapan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau, dengan begitu maka sebaiknya seluruh pegawai dapat menerapkan sikap disiplin dalam menjalankan tugas mereka guna mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif melalui kinerja yang optimal. Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau sebaiknya memberi penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja terbaik, dengan tujuan agar pegawai dapat termotivasi untuk bersikap lebih disiplin dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tidak hanya penghargaan, namun Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau juga sebaiknya memberikan sanksi kepada pegawai yang sering melanggar peraturan agar konsep yang diterapkan tidak terjadi penyimpangan antara penghargaan dan pelanggaran.

2. Bagi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau

Para pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau sebaiknya dapat menerapkan sikap disiplin secara terus menerus, meningkatkan kemandirian dalam menjalankan pekerjaan dan meningkatkan tingkat kehadiran serta tingkat kedisiplinan pada jam kerja yang telah ditetapkan dengan selalu datang tepat waktu

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

dan pulang setelah jam kerja berakhir. Ketepatan waktu jam kerja yang teratur dapat dapat meningkatkan efisiensi kerja seorang pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti hanya memfokuskan pada faktor-faktor disiplin kerja yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel tambahan guna memperkaya perbandingan dan menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dari penelitian sebelumnya.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogyakarta:Laksana
- Moleong, Lexy J. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Undang-Undang

- Undang.Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Jurnal

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.
- Ahmad, Oleh, Taufiq Harahap, and Novita Sari. 2020. "Analisis Tingkat Absensi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Palmanco Inti Sawit Medan." *Jurnal Bisnis Corporate* 5(1): 70–88.
- Albar, Deru Pramadhanu, and Zackharia Rialmi. 2023. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Multi Terminal Indonesia." *Journal of Young Entrepreneurs* 2(3): 93–106. <https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/6341%0Ahttps://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/6341/2478>.
- Alfianti, and Luthfia. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok." *Jurnal Riset Manajemen* 2(3): 1–13. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i3.2136>.

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



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

- Aulia, Saskia, Salsabilla, and Fayza Pitakon. 2024. "Pentingnya Pemberian Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Asn." *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 5(6): 1–23.
- Azuzazah, Azizah, and Rycha Kuwara Sari. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi." *Aliansi : Jurnal Manajemen dan Bisnis* 17(2): 11–20. doi:10.46975/aliansi.v17i2.423.
- Effendi, E., & Marnisah, L. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan Asn Di Ditreskrim Polda Sumsel. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 26–38. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i2.753>
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. . (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia)
- Fahmi, I. (2018). Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan. Alfabeta.
- Gama, Gde Adinatha. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung." *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik* 8(1): 61–66. doi:10.22225/pi.8.1.2023.61-66.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryani, Melli, Muhammad Idris, and Diah Isnaini Asiati. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan." *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis* 4(2): 39–50. doi:10.47747/jismab.v4i2.1170.
- Hasibuan, RA, Absah, Y., & Munir, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Studi Manajemen dan Kewirausahaan (MSEJ)* , 5 (2), 8209–8225.
- I. Amanda Dwi Azzahra. M, Winarto Alex. (2024) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Sulsel Dan Sulselbar. Vol 7 No 5 (2024): Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (COSTING)



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

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

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

- Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, and Lukman Nasution. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan." *Jurnal Darma Agung* 28(2): 187. doi:10.46930/ojsuda.v28i2.625.
- Indrastuti, S., L. Suryani, and Radiyah. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kampar." *Jurnal Ekonomi KIAM* 27(1): 1–7.
- Januari, No, and U I N Syahada. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT . Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan Ya ' Ti Ikhwan Nasution PT . Pos Indonesia Adalahsalah Satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Awal Kinerja Pegawai . Pencapaian Sasaran Dan." 1(1): 256–71.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kriyantono, R. (2020). Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Lestari, Sri, and Dilla Afifah. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)." *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 3(1): 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>.
- Ahmad, Oleh, Taufiq Harahap, and Novita Sari. 2020. "Analisis Tingkat Absensi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Palmanco Inti Sawit Medan." *Jurnal Bisnis Corporate* 5(1): 70–88.
- Albar, Deru Pramadhanu, and Zackharia Rialmi. 2023. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Multi Terminal Indonesia." *Journal of Young Entrepreneurs* 2(3): 93–106. <https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/6341%0Ahttps://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/6341/2478>.
- Alfianti, and Luthfia. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok." *Jurnal Riset Manajemen* 2(3): 1–13. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i3.2136>.
- Aulia, Saskia, Salsabilla, and Fayza Pitakon. 2024. "Pentingnya Pemberian Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Asn." *Musyartari*:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Neraca Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, 5(6): 1–23.

Azuzazah, Azizah, and Rycha Kuwara Sari. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi.” *Aliansi : Jurnal Manajemen dan Bisnis* 17(2): 11–20. doi:10.46975/aliansi.v17i2.423.

Effendi, Elliya, and Luis Marnisah. 2019. “Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan Asn Di Ditreskrim Polda Sumsel.” *Jurnal Ecoment Global* 4(2): 26–38. doi:10.35908/jeg.v4i2.753.

Gama, Gde Adinatha. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung.” *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik* 8(1): 61–66. doi:10.22225/pi.8.1.2023.61-66.

Haryani, Melli, Muhammad Idris, and Diah Isnaini Asiati. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.” *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis* 4(2): 39–50. doi:10.47747/jismab.v4i2.1170.

Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, and Lukman Nasution. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan.” *Jurnal Darma Agung* 28(2): 187. doi:10.46930/ojsuda.v28i2.625.

Indrastuti, S., L. Suryani, and Radiyah. 2016. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kampar.” *Jurnal Ekonomi KIAM* 27(1): 1–7.

Januari, No, and U I N Syahada. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT . Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidimpuan Ya ’ Ti Ikhwani Nasution PT . Pos Indonesia Adalah salah Satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Awal Kinerja Pegawai . Pencapaian Sasaran Dan.” 1(1): 256–71.

Jufrizen, Jufrizen. 2021. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.” *Sains Manajemen* 7(1): 35–54. doi:10.30656/sm.v7i1.2277.

Lestari, Sri, and Dilla Afifah. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi).” *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 3(1): 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>.

Lobubun, Munawir. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura.” *JURNAL EKONOMI & BISNIS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura* 12: 16–24.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Man, Suparman Parman, Saban Echdar, and Maryadi Maryadi. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Kabupaten Polewali Mandar." *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO* 3(2): 76–85. doi:10.37476/massaro.v3i2.1056.
- Marlius, Doni, and Andre Vebrian. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal Pundi* 4(2): 295–304. doi:10.31575/jp.v4i2.277.
- Nurzakiah, Euis Lestari, and Wenny Desty Febrian. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Billy Indonesia)." *Center of Economic Students Journal* 6(2): 116–26.
- Putra, Patrio Zona, and Heriyanto Heriyanto. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Sumatera Selatan." *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 7(2): 1013. doi:10.33087/jmas.v7i2.657.
- Rahayu, Sri, and Dahlia Dahlia. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai." *Jesya* 6(1): 370–86. doi:10.36778/jesya.v6i1.925.
- Riwukore, Jefirstson Richset, Tien Yustini, and Achmad Likur. 2022. "Enrichment: Journal of Management Is Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0) Enrichment: Journal of Management Employee Performance Based on Discipline, Workload, and Emotional Intelligence at T." *Enrichment: Journal of Management* 12(2): 1857–70.
- Serlin, Serang; Mufti Adi Nugraha; Abdul Rahman Mus; 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar." *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)* 1(1): 289–301.
- Sulisetiani, Sulisetiani, Agung Widhi Kurniawan, Zainal Ruma, Fakultas Ekonomi, and Universitas Negeri Makassar. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Losari Dinas Pariwisata Kota Makassar." 4(3).
- Wati, Putri Ayu Listia, Ni Wayan Supriliyani, and Juwita Pratiwi Lukman. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Badung." *Socio-political Communication and Policy Review* 1(3): 14–27. doi:10.61292/shkr.116.
- Wiranda, Alfika, and Johanes Wilfrid Pangihutan Purba. 2020. "Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar." *Manajemen : Jurnal Ekonomi* 2(1): 31–39.



doi:10.36985/manajemen.v2i1.341.

- Lobubun, Munawir. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura." *JURNAL EKONOMI & BISNIS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura* 12(1): 16–24. doi:10.33087/sms.v2i1.69.
- Luthfia Alfianti. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok. *Jurnal Riset Manajemen* , 2 (3), 01–13.
- Man, Suparman Parman, Saban Echdar, and Maryadi Maryadi. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Kabupaten Polewali Mandar." *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO* 3(2): 76–85. doi:10.37476/massarov3i2.1056.
- Marlius, Doni, and Andre Vebrian. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal Pundi* 4(2): 295–304. doi:10.31575/jp.v4i2.277.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 161–170. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/705>
- Nurzakiah, Euis Lestari, and Wenny Desty Febrian. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Billy Indonesia)." *Center of Economic Students Journal* 6(2): 116–26.
- Ondi, A., Suryani, H., Komar Priatna, D., & Lusiana Yulianti, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 8–15. <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v1i1.79>
- Putra, P. Z., & Heriyanto, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Sumatera Selatan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1013. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.657>
- Putra, Gito Septa, And Jhon Fernos (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*

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



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

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

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

- Pratama, IMY (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung. *Inovatif: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial* , 3 (4), 8749–8763.
- Pratiwi, R. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Riau Sarana. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS* , 2 (3), 82-96.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 21.
- Rahayu, Sri, and Dahlia Dahlia. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai.” *Jesya* 6(1): 370–86. doi:10.36778/jesya.v6i1.925.
- Riwukore, Jefirstson Richset, Tien Yustini, and Achmad Likur. 2022. “Enrichment: Journal of Management Is Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0) Enrichment: Journal of Management Employee Performance Based on Discipline, Workload, and Emotional Intelligence at the Dinas Sosial Kota Kupang.” *Enrichment: Journal of Management* 12(2): 1857–70.
- Serlin, S. M. A. N. A. R. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, 1(1), 289–301.
- SL, J. F. I., & Baharuddin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45–53.
- Sulisetiani, Sulisetiani, Agung Widhi Kurniawan, Zainal Ruma, Fakultas Ekonomi, and Universitas Negeri Makassar. 2024. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Losari Dinas Pariwisata Kota Makassar.” 4(3).
- Sugiyono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Ekstrensis Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Auto Finance Cabang Bali. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 12 No 1*.



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

- Tauwi, T., Masyaili, M., & Pagala, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. *Inovatif: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial* , 4 (1), 10407–10418.
- Talakua, Y., Anas, S., & Aqil, M. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU BHAKTI RAHAYU AMBON. *Jurnal Inovasi Penelitian* , 1 (7), 1253-1270.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.
- Wati, PAL, Supriliyani, NW, & Lukman, JP (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Badung. *Tinjauan Komunikasi dan Kebijakan Sosial-Politik* , 1 (3), 14–27.
- Wiranda, Alfika, and Johanes Wilfrid Pangihutan Purba. 2020. “Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (Anjab) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar.” *Manajemen : Jurnal Ekonomi* 2(1): 31–39. doi:10.36985/manajemen.v2i1.341.
- Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44–52. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658>



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembaran Kuesioner

A. Pengantar Angket

Pekanbaru, 2024

Yth. Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau

Jl. Pepaya No. 57-59 Pekanbaru - Provinsi Riau (28126)

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT. atas limpahan karunia, kesejahteraan dan pengetahuan sehingga saya dapat melaksanakan penelitian dengan baik. Semoga keselamatan, rahmat dan barokah Allah selalu dicurahkan kepada kita semua.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Kuliah (Skripsi) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, bersama ini saya Kevin Delfha Afhandi mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/-i untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Provinsi Riau)”**. Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Atas perhatian, kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/-i menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya. Jika ada pertanyaan lebih lanjut, dapat menghubungi saya dengan CP berikut 082383698061 dan kefindelfaafandi@gmail.com.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

B. Identitas Responden

a. Status Kepegawaian :

1. ASN

☐☐

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3. Honorer/Non ASN ☐

b. Pangkat/Golongan :

c. Lama Berkerja : Tahun

d. Umur : Tahun

e. Pendidikan :

1. Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) ☐

2. Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) ☐

3. Diploma ... ☐

4. Sarjana (S1) ☐

5. Megister (S2) ☐

6. Doktor (S3) ☐

f. Apakah Bapak/Ibu memiliki jabatan struktural ?

1. Ya ☐

2. Tidak ☐

g. Pendapatan/ Bln : Rp.

C. Petunjuk Pengisian Angket

Berikan satu jawaban dengan memberi tanda bulat (O) pada kolom yang paling sesuai untuk masing-masing pernyataan. Responden diminta untuk menilai semua pernyataan. Keterangan :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

D. Kuesioner Penelitian

A. Variabel Disiplin Kerja (X)

A1. Kehadiran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pada saat datang dan pulang kantor saya selalu melakukan absensi menggunakan <i>fingerprint</i>	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa bahwa saya tidak pernah terlambat dalam bekerja	1	2	3	4	5
3.	Saya mampu memprioritaskan pekerjaan dan tidak pernah meninggalkan kantor dengan sebab keperluan pribadi	1	2	3	4	5
4.	Terkadang saya tidak melakukan absensi <i>fingerprint</i> karena pegawai lainnya juga tidak melakukan absensi <i>fingerprint</i>	1	2	3	4	5
5.	Saya mengerjakan tugas dengan cepat supaya saya bisa berpergian keluar kantor saat jam kerja	1	2	3	4	5

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

A2. Kepatuhan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mengerti dan memahami peraturan yang telah ditetapkan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau	1	2	3	4	5
2.	Saya pernah menerima sanksi setelah melakukan kesalahan.	1	2	3	4	5
3.	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau	1	2	3	4	5
4.	Saya merasa senang dipuji oleh atasan karena saya tidak pernah membuat kesalahan saat berkerja	1	2	3	4	5
5.	Pada saat melaksanakan tugas saya tetap patuh pada kode etik	1	2	3	4	5

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

A3. Ketelitian

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan	1	2	3	4	5
2.	Saya selalu meneliti kembali tugas yang sudah diselesaikan.	1	2	3	4	5
3.	Saya lambat menyiapkan tugas karena saya orang yang teliti dalam mengerjakan tugas	1	2	3	4	5
4.	Dengan ketelitian saya dapat mengurangi jumlah kesalahan	1	2	3	4	5

5.	Saya merasa tugas yang saya kerjakan sudah benar dan tidak perlu di teliti kembali	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

A4. Ketaatan Terhadap Kode Etik

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu taat terhadap kode etik yang berlaku di kantor	1	2	3	4	5
2.	Jika saya melanggar kode etik saya bersedia dikenakan sanksi pelanggaran	1	2	3	4	5
3.	Pada saat bertemu teman sekantor saya menyapa dan memberi salam kepadanya	1	2	3	4	5
4.	Saya mentaati kode etik hanya saat sedang di awasi oleh atasan	1	2	3	4	5
5.	Saya mentaati kode etik karena saya sering di awasi oleh pegawai lainnya	1	2	3	4	5

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

B. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

B1. Kuantitas Pekerjaan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kuantitas pekerjaan saya selesaikan sesuai dengan target yang direncanakan.	1	2	3	4	5
2.	Saya termasuk dalam pegawai yang dapat menyelesaikan tugas kantor dengan sungguh sungguh.	1	2	3	4	5
3.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar	1	2	3	4	5
4.	Saya terbiasa menumpuk pekerjaan agar bisa fokus saat mengerjakan semuanya sekaligus	1	2	3	4	5
5.	Saya merasa menyelesaikan pekerjaan saat deadline menumbuhkan semangat kerja dalam diri saya	1	2	3	4	5

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

B2. Kualitas Pekerjaan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan memberikan hasil yang baik	1	2	3	4	5
2.	Saya mampu menunjukkan kompetensi saya dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik atau melebihi eksptasi	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa kualitas kerja saya sudah memenuhi	1	2	3	4	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

	standar yang telah ditetapkan kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau					
4.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan hanya untuk mendapatkan pujian oleh atasan	1	2	3	4	5
5.	Saya merasa jika saya melakukan pekerjaan saya dengan baik, saya memperoleh apresiasi dari kantor	1	2	3	4	5

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

B3. Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu.	1	2	3	4	5
2.	Saya tidak pernah membuang waktu saya untuk hal diluar pekerjaan saya saat bekerja	1	2	3	4	5
3.	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya untuk memaksimalkan hasil kerja saya.	1	2	3	4	5
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat supaya saya bisa pergi keluar kantor dengan pegawai lain	1	2	3	4	5
5.	Saya merasa hasil kerja yang saya selesaikan tidak perlu diteliti kembali agar tidak menghambat kecepatan penyelesaian kerja	1	2	3	4	5

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

B4. Kerja Sama Tim

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mampu bekerja sama dengan tim yang berbeda karakter	1	2	3	4	5
2.	Saya selalu bergotong-royong dalam menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan secara berkelompok atau tim	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa terhambat dalam menyelesaikan tugas bersama tim yang berbeda karakter dan pendapat	1	2	3	4	5
4.	Dengan bersama-sama menyelesaikan pekerjaan menjadi mudah dan cepat	1	2	3	4	5
5.	Saya berupaya tidak tergantung pada orang lain (mandiri) dalam menjalankan tugas individu yang diberikan kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau	1	2	3	4	5

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

B5. Sikap dan Prilaku

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya berani mengemukakan kebenaran kepada siapapun secara tepat dan dengan cara yang santun dan proporsional.	1	2	3	4	5
2.	Saya selalu bersikap jujur dan apa adanya ketika melaksanakan tugas organisasi.	1	2	3	4	5
3.	Saya selalu bersikap dan berpenampilan sederhana dalam kehidupan sehari-hari, baik ketika bekerja di kantor maupun ketika berada di lingkungan keluarga dan masyarakat,	1	2	3	4	5
4.	Saya bersikap sopan, memperhatikan tata krama dan etika ketika memberikan pelayanan	1	2	3	4	5
5.	Saya selalu menghargai karya dan pendapat rekan kerja dalam kehidupan berorganisasi dan dalam memberikan pelayanan	1	2	3	4	5

STS : Sangat Tidak Setuju, TS : Tidak Setuju, KS : Kurang Setuju, S : Setuju, SS : Sangat Setuju.

UIN SUSKA RIAU



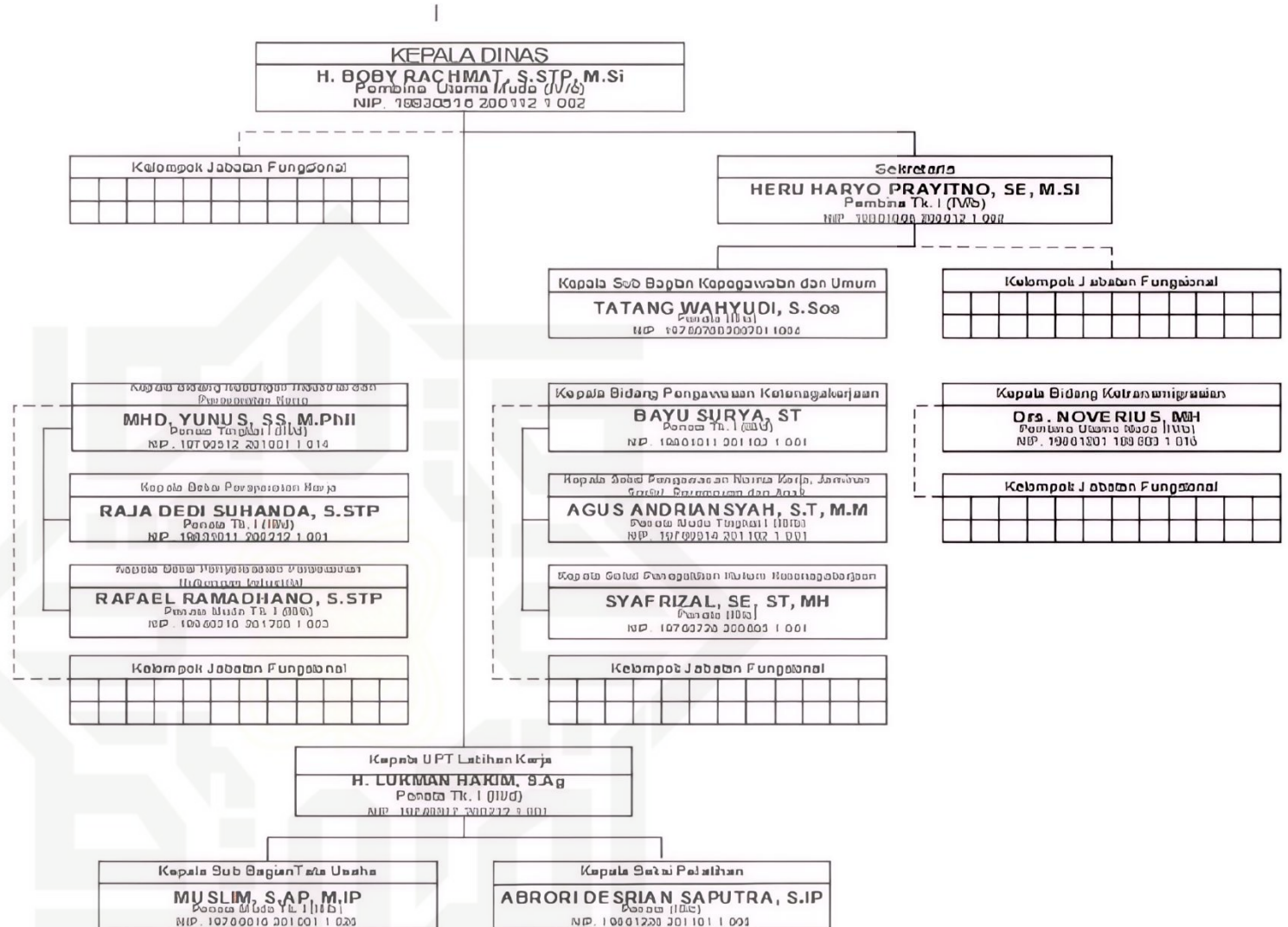
Lampiran 2 : Struktur Organisasi

PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

ak cipta milik UIN Suska

State Islamic U



Lampiran 3 : Tabulasi Kuesioner

1. Tabel Tabulasi Data Responden

No	Karakteristik Responden						
	Status Kepegawaian	Pangkat/Go longan	Lama Berkerja	Umur	Pendidikan	Memiliki Jabatan Struktural	Pendapatan (Rp)
1	ASN	III/C	14	38	S1	YA	2.215.000
2	PPPK	IX	1	38	S1	TIDAK	3.000.000
3	PPPK	IX	1	40	S1	TIDAK	3.000.000
4	ASN	III/D	29	55	S1	TIDAK	3.000.000
5	ASN	II/C	17	50	SLTA	TIDAK	3.000.000
6	ASN	II/D	17	47	SLTA	TIDAK	3.000.000
7	PPPK	IX	2	50	S1	TIDAK	3.000.000
8	ASN	III/C	14	43	S1	TIDAK	3.500.000
9	ASN	III/D	13	38	S1	TIDAK	3.500.000
10	ASN	III/C	13	42	S1	TIDAK	3.500.000
11	ASN	IV/A	22	47	S1	YA	4.000.000
12	ASN	III/D	13	32	S1	TIDAK	4.000.000
13	ASN	III/D	13	36	S1	TIDAK	4.000.000
14	ASN	III/D	14	40	S1	TIDAK	4.000.000
15	ASN	III/D	13	36	S1	TIDAK	4.000.000
16	ASN	III/B	13	48	S2	TIDAK	4.000.000
17	ASN	III/B	15	39	S2	TIDAK	4.000.000
18	ASN	III/B	14	44	D3	TIDAK	4.000.000
19	ASN	III/B	17	45	S2	TIDAK	4.000.000
20	ASN	III/D	13	30	S1	TIDAK	4.100.000
21	ASN	III/C	10	57	S3	TIDAK	4.500.000
22	ASN	IV/C	25	45	S2	YA	5.000.000
23	ASN	IV/B	24	44	S2	YA	5.000.000
24	ASN	IV/B	29	53	S1	TIDAK	5.000.000
25	ASN	IV/A	30	53	S1	YA	5.000.000
26	ASN	IV/A	38	55	S1	YA	5.000.000
27	ASN	III/D	24	40	S1	TIDAK	5.000.000
28	ASN	IV/A	38	57	S2	TIDAK	5.000.000
29	ASN	III/B	8	29	S2	YA	5.000.000
30	ASN	III/C	22	46	D3	TIDAK	5.000.000
31	ASN	III/C	19	47	S1	TIDAK	9.000.000
32	ASN	III/B	20	47	S1	TIDAK	9.500.000
33	ASN	III/A	15	43	S1	TIDAK	11.000.000
34	ASN	III/D	20	46	S1	YA	15.000.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Tabel Tabulasi Variabel Disiplin Kerja (X)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	Total
5	5	4	1	1	5	1	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	2	76
5	3	4	2	3	5	4	5	2	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	79
4	4	4	1	1	5	1	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	1	1	71
4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	5	4	4	2	2	66
5	3	5	1	3	5	5	5	1	5	5	5	3	5	3	5	5	5	1	1	76
5	4	4	2	1	5	1	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	2	2	77
4	3	3	2	1	4	4	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	2	1	67
5	5	4	1	1	5	1	4	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	77
4	4	5	3	3	4	1	5	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	3	3	79
5	5	5	4	1	5	2	4	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5	2	2	78
4	4	4	2	1	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	2	1	70
5	4	4	1	3	4	4	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	2	75
5	5	5	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	1	69
4	5	4	1	1	2	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	2	1	69
5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	78
5	4	4	2	1	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5	4	2	1	75
4	3	4	1	1	4	4	5	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	1	1	64
5	5	5	3	3	5	4	5	3	5	4	5	3	4	3	5	5	5	2	2	81
5	4	5	1	1	5	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	68
4	3	4	2	1	5	1	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	1	1	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	81
5	3	3	2	1	5	1	4	1	4	5	5	2	5	1	5	5	4	1	1	63
4	3	3	2	1	4	1	4	1	5	5	4	3	2	2	4	5	4	1	1	59
5	4	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4	3	5	2	5	5	4	5	2	82
5	3	4	1	1	4	2	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	2	2	66
4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	3	4	4	4	2	1	71
5	3	4	4	2	5	2	5	4	5	5	4	3	5	2	5	5	4	2	2	76
4	4	4	1	2	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	2	2	70
4	4	4	2	2	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	2	2	70
5	3	3	2	1	4	1	4	1	5	4	4	2	5	1	5	5	4	1	1	61
5	4	4	2	2	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	2	2	82
5	5	5	2	1	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	2	2	83
4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	66
4	4	4	1	2	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	70

3. Tabel Tabulasi Variabel Kinerja (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Total
5	5	2	1	2	4	5	5	1	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	105
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	96
4	5	1	1	1	4	4	5	1	4	4	5	4	1	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	94
4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	87
5	5	2	3	4	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	105
4	5	4	2	2	5	4	4	2	3	5	4	4	2	2	4	5	2	4	2	5	5	5	5	5	94
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	102
4	4	5	1	1	4	4	4	3	4	5	5	4	2	2	4	4	2	4	2	5	5	5	5	5	93
5	5	4	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	101
4	5	5	2	2	4	4	4	5	4	5	5	5	1	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	102
4	4	3	1	1	4	4	5	3	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	86
4	4	3	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	87
4	4	3	3	2	4	4	5	2	3	4	4	4	1	3	4	4	2	4	2	5	5	5	4	5	90
4	4	3	4	1	4	3	5	3	3	5	4	4	1	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	92
4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	91
4	4	3	4	1	4	3	4	1	3	4	4	4	1	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	4	90
4	4	3	3	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	92
4	4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	4	5	1	3	4	4	1	5	3	4	5	4	5	4	91
4	4	3	3	1	5	4	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	90
4	4	3	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	117
4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	97
4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	88
4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	101
4	4	3	2	2	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	95
4	4	2	1	3	4	4	5	1	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	90
4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	92
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
5	5	4	2	1	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	105
4	5	3	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	99
4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	88
4	4	2	1	3	4	4	4	1	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	93

Lampiran 4 : Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

		Correlations																				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	Total
X1.1	Pears on Correl	1	0,142	0,245	0,061	-0,096	,603**	0,093	0,126	-0,105	,349*	,363*	0,296	-0,025	,409*	0,018	,460**	,533**	0,212	0,161	0,170	,434*
	Sig. (2-		0,425	0,163	0,732	0,588	0,000	0,602	0,479	0,555	0,043	0,035	0,089	0,890	0,016	0,918	0,006	0,001	0,230	0,362	0,337	0,010
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pears on Correl	0,142	1	,542**	0,000	-0,031	-0,044	0,136	0,035	,413*	0,301	0,035	0,126	0,218	0,131	,478**	0,150	0,042	,358*	0,308	0,177	,481**
	Sig. (2-	0,425		0,001	1,000	0,860	0,807	0,442	0,846	0,015	0,083	0,846	0,478	0,216	0,460	0,004	0,396	0,814	0,038	0,076	0,316	0,004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pears on Correl	0,245	,542**	1	0,054	0,206	0,215	0,269	0,167	0,261	0,148	0,062	0,052	0,259	0,141	,439**	0,131	0,052	,415*	0,168	0,225	,537**
	Sig. (2-	0,163	0,001		0,762	0,242	0,221	0,124	0,346	0,136	0,403	0,729	0,769	0,139	0,426	0,009	0,459	0,769	0,015	0,343	0,201	0,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pears on Correl	0,061	0,000	0,054	1	,419*	0,233	0,106	-0,121	0,056	0,121	0,121	-0,121	0,307	0,177	-0,120	0,123	0,243	-0,062	,462**	0,332	,427*
	Sig. (2-	0,732	1,000	0,762		0,014	0,185	0,551	0,494	0,752	0,494	0,494	0,494	0,077	0,318	0,499	0,488	0,167	0,726	0,006	0,055	0,012
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pears on Correl	-0,096	-0,031	0,206	,419*	1	-0,023	,395*	0,173	-0,126	-0,173	-0,140	0,063	,369*	0,048	0,250	-0,082	-0,125	0,068	,466**	,517**	,448**
	Sig. (2-	0,588	0,860	0,242	0,014		0,899	0,021	0,328	0,477	0,328	0,430	0,725	0,032	0,787	0,154	0,644	0,481	0,702	0,006	0,002	0,008
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pears on Correl	,603**	-0,044	0,215	0,233	-0,023	1	-0,102	0,085	-0,004	0,187	,538**	,407*	0,019	,347*	0,046	,384*	,588**	,397*	0,036	0,201	,437**
	Sig. (2-	0,000	0,807	0,221	0,185	0,899		0,565	0,632	0,983	0,291	0,001	0,017	0,916	0,045	0,798	0,025	0,000	0,020	0,840	0,255	0,010
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.7	Pears on Correl	0,093	0,136	0,269	0,106	,395*	-0,102	1	0,242	0,092	-0,036	-0,170	0,123	0,226	0,016	,449**	-0,152	-0,206	-0,062	,346*	0,032	,442**
	Sig. (2-	0,602	0,442	0,124	0,551	0,021	0,565		0,167	0,605	0,838	0,337	0,487	0,199	0,929	0,008	0,390	0,243	0,727	0,045	0,856	0,009
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

State Islamic UIN Sunka Riau	X1.8	Pears on Correl	0,126	0,035	0,167	-0,121	0,173	0,085	0,242	1	0,257	0,299	0,174	0,118	-0,077	0,247	,457**	0,310	0,236	,350*	-0,028	0,131	,414*
		Sig. (2-	0,479	0,846	0,346	0,494	0,328	0,632	0,167		0,142	0,086	0,326	0,507	0,664	0,158	0,007	0,074	0,180	0,043	0,873	0,461	0,015
		N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	X1.9	Pears on Correl	-0,105	,413*	0,261	0,056	-0,126	-0,004	0,092	0,257	1	0,125	-0,016	0,027	0,112	0,053	,497**	-0,007	-0,136	0,074	,364*	0,240	,408*
		Sig. (2-	0,555	0,015	0,136	0,752	0,477	0,983	0,605	0,142		0,480	0,928	0,878	0,527	0,768	0,003	0,971	0,442	0,676	0,034	0,171	0,017
		N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	X1.10	Pears on Correl	,349*	0,301	0,148	0,121	-0,173	0,187	-0,036	0,299	0,125	1	,535**	0,118	0,077	,353*	0,009	,648**	,707**	,378*	0,028	-0,131	,408*
		Sig. (2-	0,043	0,083	0,403	0,494	0,328	0,291	0,838	0,086	0,480		0,001	0,507	0,664	0,040	0,959	0,000	0,000	0,027	0,873	0,461	0,017
		N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	X1.11	Pears on Correl	,363*	0,035	0,062	0,121	-0,140	,538**	-0,170	0,174	-0,016	,535**	1	,354*	0,042	0,333	-0,009	,549**	,825**	,592**	0,041	0,131	,414*
		Sig. (2-	0,035	0,846	0,729	0,494	0,430	0,001	0,337	0,326	0,928	0,001		0,040	0,813	0,054	0,959	0,001	0,000	0,000	0,819	0,461	0,015
		N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	X1.12	Pears on Correl	0,296	0,126	0,052	-0,121	0,063	,407*	0,123	0,118	0,027	0,118	,354*	1	0,179	0,129	,388*	0,120	0,294	,545**	0,034	0,286	,410*
		Sig. (2-	0,089	0,478	0,769	0,494	0,725	0,017	0,487	0,507	0,878	0,507	0,040		0,311	0,469	0,023	0,501	0,091	0,001	0,846	0,101	0,016
		N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	X1.13	Pears on Correl	-0,025	0,218	0,259	0,307	,369*	0,019	0,226	-0,077	0,112	0,077	0,042	0,179	1	-0,095	,347*	-0,007	-0,060	0,112	,450**	,372*	,444**
		Sig. (2-	0,890	0,216	0,139	0,077	0,032	0,916	0,199	0,664	0,527	0,664	0,813	0,311		0,595	0,044	0,968	0,738	0,529	0,008	0,030	0,008
		N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	X1.14	Pears on Correl	,409*	0,131	0,141	0,177	0,048	,347*	0,016	0,247	0,053	,353*	0,333	0,129	-0,095	1	-0,027	,553**	,386*	,355*	0,143	0,015	,432*
		Sig. (2-	0,016	0,460	0,426	0,318	0,787	0,045	0,929	0,158	0,768	0,040	0,054	0,469	0,595		0,881	0,001	0,024	0,039	0,419	0,931	0,011
		N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
	X1.15	Pears on Correl	0,018	,478**	,439**	-0,120	0,250	0,046	,449**	,457**	,497**	0,009	-0,009	,388*	,347*	-0,027	1	-0,209	-0,155	,362*	0,289	,392*	,584**
		Sig. (2-	0,918	0,004	0,009	0,499	0,154	0,798	0,008	0,007	0,003	0,959	0,959	0,023	0,044	0,881		0,236	0,381	0,036	0,097	0,022	0,000
		N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.16	Pears on Correl	,460**	0,150	0,131	0,123	-0,082	,384*	-0,152	0,310	-0,007	,648**	,549**	0,120	-0,007	,553**	-0,209	1	,717**	,412*	0,016	0,039	,398*	
	Sig. (2-	0,006	0,396	0,459	0,488	0,644	0,025	0,390	0,074	0,971	0,000	0,001	0,501	0,968	0,001	0,236		0,000	0,015	0,926	0,829	0,020	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	
X1.17	Pears on Correl	,599**	0,043	0,053	0,343	0,125	,599**	0,306	0,336	0,126	,799**	,895**	0,204	0,069	,896**	0,155	,747**	1	,545**	0,034	0,079	,416**	

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

X1.1 7	Pears on Correl	,533**	0,042	0,052	0,243	-0,125	,588**	-0,206	0,236	-0,136	,707**	,825**	0,294	-0,060	,386*	-0,155	,717**	1	,545**	-0,034	0,072	,410*
	Sig. (2- N	0,001	0,814	0,769	0,167	0,481	0,000	0,243	0,180	0,442	0,000	0,000	0,091	0,738	0,024	0,381	0,000		0,001	0,846	0,687	0,016
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.1 8	Pears on Correl	0,212	,358*	,415*	-0,062	0,068	,397*	-0,062	,350*	0,074	,378*	,592**	,545**	0,112	,355*	,362*	,412*	,545**	1	-0,010	0,316	,545**
	Sig. (2- N	0,230	0,038	0,015	0,726	0,702	0,020	0,727	0,043	0,676	0,027	0,000	0,001	0,529	0,039	0,036	0,015	0,001		0,953	0,068	0,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.1 9	Pears on Correl	0,161	0,308	0,168	,462**	,466**	0,036	,346*	-0,028	,364*	0,028	0,041	0,034	,450**	0,143	0,289	0,016	-0,034	-0,010	1	,694**	,639**
	Sig. (2- N	0,362	0,076	0,343	0,006	0,006	0,840	0,045	0,873	0,034	0,873	0,819	0,846	0,008	0,419	0,097	0,926	0,846	0,953		0,000	0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.2 0	Pears on Correl	0,170	0,177	0,225	0,332	,517**	0,201	0,032	0,131	0,240	-0,131	0,131	0,286	,372*	0,015	,392*	0,039	0,072	0,316	,694**	1	,597**
	Sig. (2- N	0,337	0,316	0,201	0,055	0,002	0,255	0,856	0,461	0,171	0,461	0,461	0,101	0,030	0,931	0,022	0,829	0,687	0,068	0,000		0,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total	Pears on Correl	,434*	,481**	,537**	,427*	,448**	,437**	,442**	,414*	,408*	,408*	,414*	,410*	,444**	,432*	,584**	,398*	,410*	,545**	,639**	,597**	1
	Sig. (2- N	0,010	0,004	0,001	0,012	0,008	0,010	0,009	0,015	0,017	0,017	0,015	0,016	0,008	0,011	0,000	0,020	0,016	0,001	0,000	0,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Y1. 11	Pears on	,348"	,488"	0,299	-0,225	0,175	0,277	0,252	0,305	0,042	,392"	1	,625"	,488"	0,262	0,285	,388"	,351"	0,084	-0,039	0,084	0,305	,350"	0,228	0,212	,520"	,460"
	Sig. (2- N	0,044	0,003	0,086	0,200	0,322	0,113	0,151	0,079	0,812	0,022		0,000	0,003	0,134	0,102	0,023	0,042	0,639	0,827	0,636	0,079	0,043	0,194	0,230	0,002	0,006
		34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1. 12	Pears on	,519"	,547"	0,318	-0,215	0,170	0,139	,480"	,394"	0,011	,562"	,625"	1	,698"	0,189	0,261	,480"	,396"	0,261	0,279	0,254	,394"	,503"	,369"	,399"	,675"	,602"
	Sig. (2- N	0,002	0,001	0,067	0,222	0,336	0,434	0,004	0,021	0,950	0,001	0,000		0,000	0,284	0,135	0,004	0,021	0,136	0,110	0,148	0,021	0,002	0,032	0,019	0,000	0,000
		34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1. 13	Pears on	,684"	,547"	0,256	0,066	0,314	0,296	,630"	0,254	0,230	,461"	,488"	,698"	1	0,260	,424"	,630"	,547"	0,056	,400"	0,185	0,254	,503"	0,236	,399"	,541"	,669"
	Sig. (2- N	0,000	0,001	0,143	0,710	0,071	0,089	0,000	0,147	0,192	0,006	0,003	0,000		0,138	0,012	0,000	0,001	0,754	0,019	0,294	0,147	0,002	0,180	0,019	0,001	0,000
		34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1. 14	Pears on	,460"	,401"	0,259	0,204	,606"	,354"	,459"	0,081	,346"	0,183	0,262	0,189	0,260	1	0,326	0,179	0,330	0,273	-0,174	0,290	,342"	-0,022	-0,022	0,013	,364"	,596"
	Sig. (2- N	0,006	0,019	0,139	0,247	0,000	0,040	0,006	0,651	0,045	0,301	0,134	0,284	0,138		0,060	0,310	0,056	0,118	0,326	0,096	0,048	0,902	0,902	0,942	0,034	0,000
		34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1. 15	Pears on	0,301	0,261	0,046	0,245	,409"	0,110	0,221	,372"	0,081	0,246	0,285	0,261	,424"	0,326	1	0,302	0,180	0,250	0,116	,341"	-0,004	0,114	0,114	0,168	0,121	,504"
	Sig. (2- N	0,084	0,135	0,796	0,163	0,016	0,537	0,209	0,030	0,651	0,161	0,102	0,135	0,012	0,060		0,083	0,309	0,154	0,515	0,048	0,980	0,519	0,519	0,341	0,494	0,002
		34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1. 16	Pears on	,716"	,630"	0,085	0,003	0,183	,513"	,703"	,407"	-0,014	,651"	,388"	,480"	,630"	0,179	0,302	1	0,330	-0,100	0,333	0,016	,545"	,475"	,343"	,442"	,356"	,548"
	Sig. (2- N	0,000	0,000	0,634	0,985	0,301	0,002	0,000	0,017	0,936	0,000	0,023	0,004	0,000	0,310	0,083		0,056	0,573	0,054	0,929	0,001	0,005	0,047	0,009	0,039	0,001
		34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1. 17	Pears on	,519"	,547"	,442"	0,235	,649"	,453"	,630"	0,115	0,339	0,059	,351"	,396"	,547"	0,330	0,180	0,330	1	0,210	,400"	0,322	,394"	,369"	,369"	0,265	,541"	,729"
	Sig. (2- N	0,002	0,001	0,009	0,181	0,000	0,007	0,000	0,518	0,050	0,740	0,042	0,021	0,001	0,056	0,309	0,056		0,234	0,019	0,063	0,021	0,032	0,032	0,130	0,001	0,000
		34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1. 18	Pears on	0,265	0,210	0,204	0,112	0,192	0,022	0,103	0,100	0,001	0,169	0,084	0,261	0,056	0,273	0,250	-0,100	0,210	1	0,226	0,221	0,100	0,037	0,219	0,084	0,235	,416"
	Sig. (2- N	0,130	0,234	0,247	0,527	0,278	0,902	0,561	0,573	0,998	0,340	0,639	0,136	0,754	0,118	0,154	0,573	0,234		0,200	0,208	0,573	0,834	0,214	0,635	0,182	0,014
		34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1. 19	Pears on	,413"	0,279	0,205	0,223	0,063	0,216	0,333	0,119	-0,010	0,281	-0,039	0,279	,400"	-0,174	0,116	0,333	,400"	0,226	1	0,207	0,119	0,259	0,259	,343"	0,305	,399"
	Sig. (2- N	0,015	0,110	0,246	0,204	0,722	0,221	0,054	0,503	0,954	0,108	0,827	0,110	0,019	0,326	0,515	0,054	0,019	0,200		0,240	0,503	0,139	0,139	0,047	0,080	0,019
		34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1. 20	Pears on	0,066	0,048	0,053	0,154	,571"	-0,121	0,287	0,312	0,179	0,298	0,084	0,254	0,185	0,290	,341"	0,016	0,322	0,221	0,207	1	-0,257	-0,328	-0,267	-0,132	-0,111	,393"
	Sig. (2- N	0,711	0,786	0,767	0,383	0,000	0,494	0,099	0,072	0,311	0,087	0,636	0,148	0,294	0,096	0,048	0,929	0,063	0,208	0,240		0,143	0,059	0,127	0,455	0,532	0,021
		34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1. 21	Pears on	,537"	,673"	0,258	0,064	0,239	,606"	,545"	0,227	-0,053	0,289	0,305	,394"	0,254	,342"	-0,004	,545"	,394"	0,100	0,119	-0,257	1	,660"	,537"	,408"	,707"	,526"
	Sig. (2- N	0,001	0,000	0,140	0,719	0,173	0,000	0,001	0,196	0,764	0,097	0,079	0,021	0,147	0,048	0,980	0,001	0,021	0,573	0,503	0,143		0,000	0,001	0,017	0,000	0,001
		34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1. 22	Pears on	,540"	,503"	,366"	0,181	-0,005	0,311	0,210	0,290	-0,020	0,162	,350"	,503"	,503"	-0,022	0,114	,475"	,369"	0,037	0,259	-0,328	,660"	1	,646"	,719"	,586"	,473"
	Sig. (2- N	0,001	0,002	0,033	0,305	0,978	0,074	0,233	0,096	0,911	0,360	0,043	0,002	0,002	0,902	0,519	0,005	0,032	0,834	0,139	0,059	0,000		0,000	0,000	0,000	0,005
		34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1. 23	Pears on	,540"	,503"	0,312	0,231	-0,005	,449"	0,210	0,290	-0,068	-0,016	0,228	,369"	0,236	-0,022	0,114	,343"	,369"	0,219	0,259	-0,267	,537"	,646"	1	,482"	,468"	,433"
	Sig. (2- N	0,001	0,002	0,073	0,189	0,978	0,008	0,233	0,096	0,702	0,930	0,194	0,032	0,180	0,902	0,519	0,047	0,032	0,214	0,139	0,127	0,001	0,000		0,004	0,005	0,010



3. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	34	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,783	20

4. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	34	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,855	25

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

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



5. Uji Normalitas Data

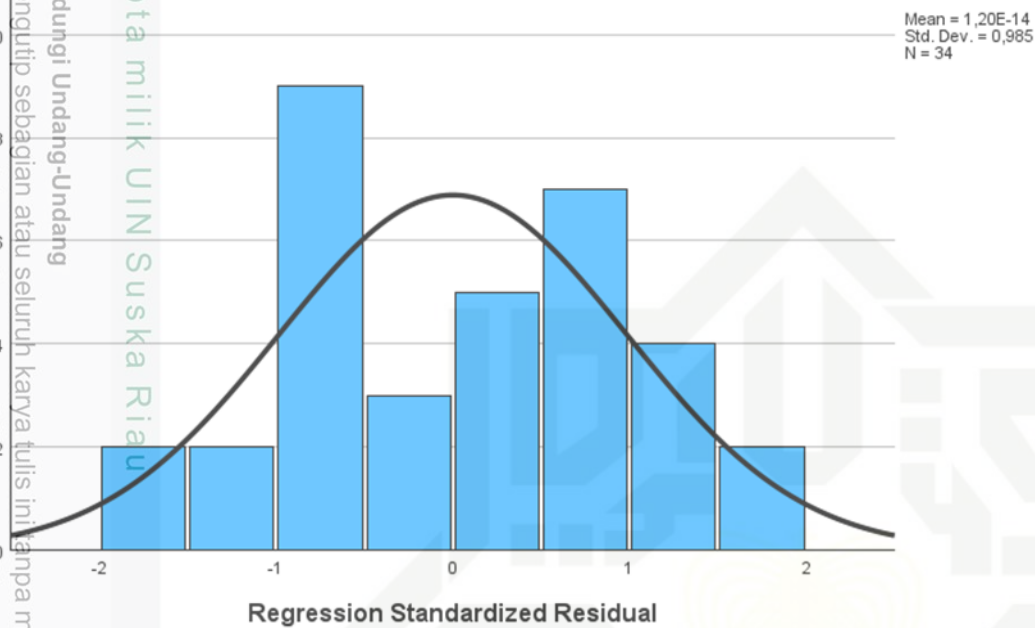
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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

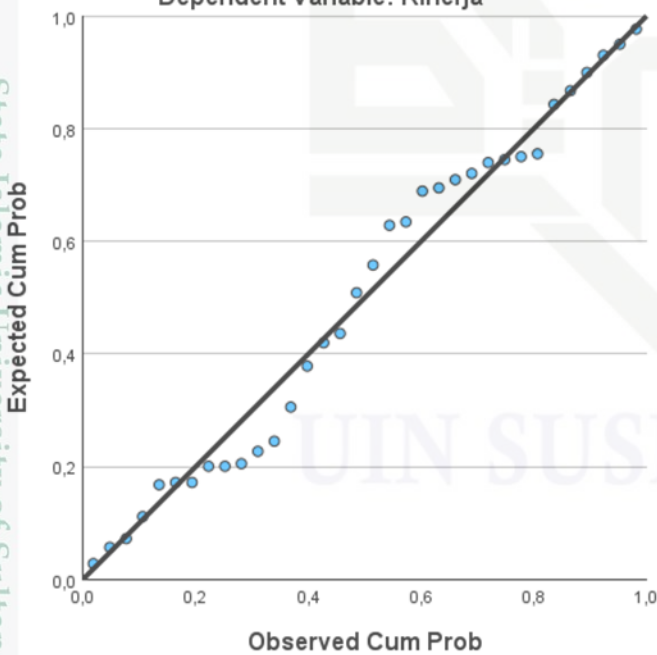
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Histogram
Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja





6. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	13037,931	22	592,633	298,579	0,000
		Linearity	13010,144	1	13010,144	6554,729	0,000
		Deviation from Linearity	27,787	21	1,323	0,667	0,796
	Within Groups		21,833	11	1,985		
	Total		13059,765	33			

Lampiran 5 : Uji Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

A. Uji Teknik Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X)

X.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	15	44,1	44,1	44,1
	SANGAT SETUJU	19	55,9	55,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	
X.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	10	29,4	29,4	29,4
	SETUJU	17	50,0	50,0	79,4
	SANGAT SETUJU	7	20,6	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

**X.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	11,8	11,8	11,8
	SETUJU	23	67,6	67,6	79,4
	SANGAT SETUJU	7	20,6	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	12	35,3	35,3	35,3
	TIDAK SETUJU	14	41,2	41,2	76,5
	KURANG SETUJU	4	11,8	11,8	88,2
	SETUJU	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	18	52,9	52,9	52,9
	TIDAK SETUJU	8	23,5	23,5	76,5
	KURANG SETUJU	6	17,6	17,6	94,1
	SETUJU	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	SETUJU	16	47,1	47,1	50,0
	SANGAT SETUJU	17	50,0	50,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	9	26,5	26,5	26,5
	TIDAK SETUJU	6	17,6	17,6	44,1
	KURANG SETUJU	3	8,8	8,8	52,9
	SETUJU	12	35,3	35,3	88,2
	SANGAT SETUJU	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	18	52,9	52,9	52,9
	SANGAT SETUJU	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

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

**X.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	4	11,8	11,8	11,8
	TIDAK SETUJU	3	8,8	8,8	20,6
	KURANG SETUJU	11	32,4	32,4	52,9
	SETUJU	14	41,2	41,2	94,1
	SANGAT SETUJU	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	16	47,1	47,1	47,1
	SANGAT SETUJU	18	52,9	52,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	18	52,9	52,9	52,9
	SANGAT SETUJU	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	17	50,0	50,0	50,0
	SANGAT SETUJU	17	50,0	50,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	TIDAK SETUJU	4	11,8	11,8	14,7
	KURANG SETUJU	28	82,4	82,4	97,1
	SETUJU	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	KURANG SETUJU	1	2,9	2,9	5,9
	SETUJU	16	47,1	47,1	52,9
	SANGAT SETUJU	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

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

**X.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	5,9	5,9	5,9
	TIDAK SETUJU	6	17,6	17,6	23,5
	KURANG SETUJU	20	58,8	58,8	82,4
	SETUJU	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	14	41,2	41,2	41,2
	SANGAT SETUJU	20	58,8	58,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	17	50,0	50,0	50,0
	SANGAT SETUJU	17	50,0	50,0	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	21	61,8	61,8	61,8
	SANGAT SETUJU	13	38,2	38,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	7	20,6	20,6	20,6
	TIDAK SETUJU	20	58,8	58,8	79,4
	KURANG SETUJU	5	14,7	14,7	94,1
	SETUJU	1	2,9	2,9	97,1
	SANGAT SETUJU	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

X.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	13	38,2	38,2	38,2
	TIDAK SETUJU	16	47,1	47,1	85,3
	KURANG SETUJU	3	8,8	8,8	94,1
	SETUJU	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

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



Variabel Kinerja (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	27	79,4	79,4	79,4
	SANGAT SETUJU	7	20,6	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	25	73,5	73,5	73,5
	SANGAT SETUJU	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	TIDAK SETUJU	8	23,5	23,5	26,5
	KURANG SETUJU	14	41,2	41,2	67,6
	SETUJU	5	14,7	14,7	82,4
	SANGAT SETUJU	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	8	23,5	23,5	23,5
	TIDAK SETUJU	8	23,5	23,5	47,1
	KURANG SETUJU	6	17,6	17,6	64,7
	SETUJU	12	35,3	35,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	11	32,4	32,4	32,4
	TIDAK SETUJU	12	35,3	35,3	67,6
	KURANG SETUJU	3	8,8	8,8	76,5
	SETUJU	3	8,8	8,8	85,3
	SANGAT SETUJU	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

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



Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	26	76,5	76,5	76,5
	SANGAT SETUJU	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	5,9	5,9	5,9
	SETUJU	27	79,4	79,4	85,3
	SANGAT SETUJU	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	22	64,7	64,7	64,7
	SANGAT SETUJU	12	35,3	35,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	5	14,7	14,7	14,7
	TIDAK SETUJU	4	11,8	11,8	26,5
	KURANG SETUJU	13	38,2	38,2	64,7
	SETUJU	7	20,6	20,6	85,3
	SANGAT SETUJU	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	KURANG SETUJU	8	23,5	23,5	26,5
	SETUJU	21	61,8	61,8	88,2
	SANGAT SETUJU	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	21	61,8	61,8	61,8
	SANGAT SETUJU	13	38,2	38,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

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

**Y.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	25	73,5	73,5	73,5
	SANGAT SETUJU	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	25	73,5	73,5	73,5
	SANGAT SETUJU	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	11	32,4	32,4	32,4
	TIDAK SETUJU	9	26,5	26,5	58,8
	KURANG SETUJU	12	35,3	35,3	94,1
	SETUJU	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	TIDAK SETUJU	7	20,6	20,6	23,5
	KURANG SETUJU	14	41,2	41,2	64,7
	SETUJU	12	35,3	35,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	5,9	5,9	5,9
	SETUJU	27	79,4	79,4	85,3
	SANGAT SETUJU	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	25	73,5	73,5	73,5
	SANGAT SETUJU	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

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



Y.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	5,9	5,9	5,9
	TIDAK SETUJU	9	26,5	26,5	32,4
	KURANG SETUJU	9	26,5	26,5	58,8
	SETUJU	4	11,8	11,8	70,6
	SANGAT SETUJU	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	2,9	2,9	2,9
	SETUJU	18	52,9	52,9	55,9
	SANGAT SETUJU	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	5	14,7	14,7	14,7
	KURANG SETUJU	11	32,4	32,4	47,1
	SETUJU	11	32,4	32,4	79,4
	SANGAT SETUJU	7	20,6	20,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	22	64,7	64,7	64,7
	SANGAT SETUJU	12	35,3	35,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	18	52,9	52,9	52,9
	SANGAT SETUJU	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Y.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	18	52,9	52,9	52,9
	SANGAT SETUJU	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

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

Y.24					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	15	44,1	44,1	44,1
	SANGAT SETUJU	19	55,9	55,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

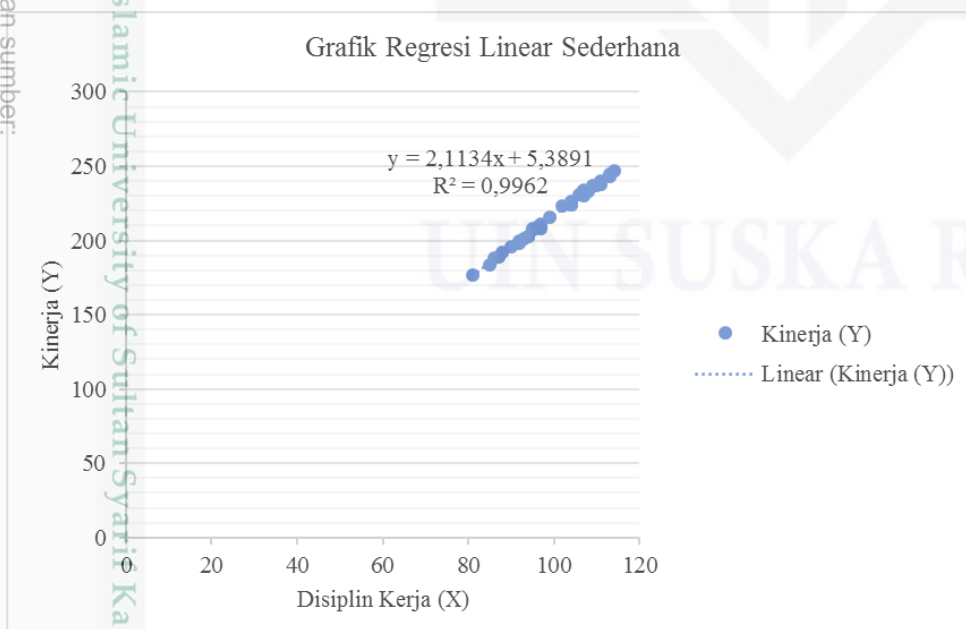
Y.25					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	19	55,9	55,9	55,9
	SANGAT SETUJU	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,389	2,313		2,330	0,026
Disiplin Kerja	2,113	0,023	0,998	91,598	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja



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



3. Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,389	2,313		2,330	0,026
Disiplin Kerja	2,113	0,023	0,998	91,598	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Uji Koefisien Determinan (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	0,996	0,996	1,24525

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 6 : Dokumentasi



Gambar 1,2 dan 3 Dokumentasi penyebaran Angket kepada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

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

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

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



Gambar 5 & 6 Dokumentasi pengisian Angket kepada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau



Gambar 4 Dokumentasi penyebaran Angket kepada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Gambar 7 Dokumentasi Pengembalian Angket setelah di Isi



Gambar 8 & 9 Dokumentasi Musholla Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Gambar 10, 11, 12 & 13 Dokumentasi sebagian Ruangan Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

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

Nomor : B-7429/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/10/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

16 Oktober 2024

Yth. **Dr. Rodi Wahyudi, S.Sos., M.Soc.,**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Kevin Delfha Afhandi
NIM : 11970514675
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : XI (sebelas)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: **"PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI (PROVINSI RIAU)"**. Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



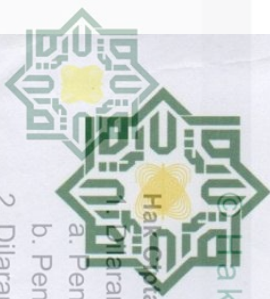
Wassalam
a.n. Dekan
Wakil Dekan
Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si.
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



UIN SUSKA RIAU

Nomor :
Sifat :
Lampiran :
Hal :

: B-7199/Un.04/F.VII/PP.00.9/10/2024
: Biasa
: -
: Mohon Izin Riset

04 Oktober 2024

Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau
Jl. Jendral Sudirman No.460, Jadirejo
Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28156

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Kevin Delfha Afhandi
NIM. : 11970514675
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : XI (sebelas)

bermaksud melakukan riset di tempat Bapak/Ibu dengan judul: "**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Provinsi Riau)**". Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin riset dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Mahyarni, S.E., M.M.
NIP. 19700826 199903 2 001



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/69543
T E N T A N G



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

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : B-7199/Un.04/F.VII/PP.00.9/10/2024 Tanggal 4 Oktober 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | KEVIN DELFHA AFHANDI |
| 2. NIM / KTP | : | 11970514675 |
| 3. Program Studi | : | ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI (PROVINSI RIAU) |
| 7. Lokasi Penelitian | : | DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 21 Oktober 2024



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

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



BIOGRAFI PENULIS



Kevin Delfha Afhandi, dilahirkan di Mahakarya pada tanggal 21 Februari 2001. Anak dari Bapak Suparno dan Ibu Santi Oktavia, merupakan anak pertama dari tiga bersudara. Penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Pendidikan SD pada SD Negeri

06 Luhak Nan Duo dan lulus pada tahun 2013, melanjutkan sekolah ke Mts Al-Hidayah Mahakarya Kp V dan lulus pada tahun 2016, lalu melanjutkan sekolah ke MAs Al-Madani Kp III dan lulus pada tahun 2019. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Program Studi Administrasi Negara S1. Pada tahun 2022 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT. Garuda Cyber Indonesia Pekanbaru. Di Tahun yang sama penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Api-API, Kecamatan Bandar Laksamana, Kabupaten Bengkalis. Selama kuliah penulis aktif dalam organisasi paguyuban Himpunan Mahasiswa Pasaman Barat (HIMAPASBAR) Riau dari tahun 2019 sampai tahun 2023 dan juga aktif di organisasi internal kampus yaitu Himpunan Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara (HMPS-ANA) periode 2021 sebagai Sekretaris Bidang Media Kreatif, Kepala Departemen Media di organisasi Forum Diskusi Ekonomi Islam (ForDEI) tahun 2022. Penulis mengikuti ujian seminar proposal pada hari Selasa, 17 September 2024 kemudian mengikuti ujian komprehensif pada hari Kamis, 07 November 2024 dan melanjutkan ujian munaqasyah pada Kamis, 20 Maret 2025 dengan judul skripsi “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau” dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau