



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DI KABUPATEN KAMPAR

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Sastra I
Program Studi Administrasi Negara Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

IQBAL SYAFWANDI
NIM. 12170513558

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

T.A 2025



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: Iqbal Syafwandi
 12170513558
 : Administrasi Negara
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja
 Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu
 Pintu di Kabupaten Kampar

**DISETUJUI OLEH:
 DOSEN PEMBIMBING**

Ikhwani Ratna, SE, M.Si
 NIP. 19830827 201101 2 014

Mengetahui

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

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

KETUA PRODI

Administrasi Negara

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta
 Nama
 Nim
 Program Studi
 Fakultas
 Judul

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

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Iqbal Syafwandi
 NIM : 12170513558
 Jurusan : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Kampar

Tanggal Ujian : 19 Mei 2025

Tim Penguji

Ketua

Dr. Hariza Hasyim, S.E, M.Si
 NIP.19760910 200901 2 003

Sekretaris

Devi Deswimar, S.Sos, M.Si
 NIP. 19771227 202321 2 010

Penguji I

Abdiana Ilosa, S.AP, M.AP
 NIP. 19870716 201503 2 003

Penguji II

Ratna Dewi, S.Sos, M.Si
 NIP. 19811030 200710 2 004

UIN SUSKA RIAU



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 26 September 2024

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : IQBAL SYAFWANDI
 NIM : 12170513558
 Tempat/Tgl. Lahir : KERINCI / 04-08-2003
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 Prodi : ADMINISTRASI NEGARA S1

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

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DI KABUPATEN KAMPAR

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, 09 Mei 2025
 Yang membuat pernyataan



Iqbal Syafwandi
 NIM : 12170513558

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang

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. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Kampar

Oleh

Iqbal Syafwandi

12170513558

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan lingkungan kerja, etos kerja terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kab. Kampar, dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja terhadap pegawai. Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada 79 responden dengan metode purposive sampling. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat uji regresi linier berganda dan menggunakan program olahan data SPSS 22. Pada penelitian ini berdasarkan uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), serta etos kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Melalui uji F diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya sebesar 67,4% dan sisanya sebesar 32,6 merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Etos Kerja, Kinerja Pegawai dan Pengaruh

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

ABSTRACT

The Influence of Work Environment and Work Ethic on Employee Performance at the Investment and One-Stop Integrated Services Office in Kampar Regency

By:

Iqbal Syafwandi

12170513558

This study aims to determine the extent of the relationship between the work environment and work ethic on employee performance at the Investment and One-Stop Integrated Services Office (DPMPTSP) in Kampar Regency, as well as to examine how these variables influence employee performance. The researcher distributed questionnaires to 79 respondents using purposive sampling. This is a quantitative descriptive study utilizing multiple linear regression analysis, processed using SPSS version 22. Based on the t-test results, it was found that the work environment (X1) has a positive and significant partial effect on employee performance (Y), and work ethic (X2) also has a positive and significant partial effect on employee performance (Y). The F-test results indicate that the independent variables jointly have a significant effect on the dependent variable. The coefficient of determination (R^2) shows that the independent variables collectively explain 67.4% of the variation in the dependent variable, while the remaining 32.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Environment, Work Ethic, Employee Performance, Influence



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji serta syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesempatan, hidayah, kegigihan, kesehatan, kemudahan dan kasih sayang-Nya. Sholawat beserta salam penulis ucapkan kepada baginda Rasulullah SAW yakni Nabi Muhammad SAW yang membawa kita dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat sekarang ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Kampar”**. Skripsi diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Selama proses penyusunan skripsi, penulis mendapatkan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada orang tua saya, yaitu Mama Diana dan Papa Yunasril serta Mama Ira dan Papa Sudarmon. Mereka sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, yang memberi semangat, motivasi, dukungan, serta doa sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Hj. Juliana, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara S1 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Dr. Mashuri, MA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
9. Ibu Ikhwani Ratna, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal serta Skripsi yang telah memberikan bimbingan, meluangkan waktunya serta memberikan arahan dan nasehat yang sangat berharga kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.
10. Bapak Dr. Jhon Afrizal, S.H.I, M.A selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan nasehat kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

11. Seluruh bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU yang telah memberikan ilmu yang berharga kepada penulis selama masa perkuliahan.
12. Seluruh staf dan pegawai Fakultas Ekonimi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
13. Seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
14. Saudara saya satu-satunya Abang Dandi Andira yang telah memberikan semangat, nasehat, arahan serta doa kepada penulis.
15. Teman terdekat penulis, yaitu Albani Anugra, Randika Syahfetri, Silvi Khairani Chan, Husnun Mufida, Yulia Elvira, Norhapilah yang selalu membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta selalu ada ketika penulis membutuhkan bantuan.
16. Teman Seperjuangan Arsyad Dzulfahmi, Izan Ardiansyah, Revina Az-zahra Tetriana, Nurul Husna, Putri Roitona, yang telah berjuang bersama penulis dari menjadi mahasiswa baru hingga kini.
17. Seluruh pihak-pihak lain yang terkait, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, pengarahan dan kerjasama dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan dan kebaikan yang telah kalian berikan kepada penulis, serta diberikan rahmat dan karunia-Nya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kepada kita semua. Aamiin yaa Rabbal ‘Alamiin. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Aamiin yaa Rabbal ‘Alamiin.

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 30 April 2024

Penulis

Iqbal Syafwandi



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	24
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	24
1.3.1 Tujuan Penelitian	24
1.3.2 Manfaat Penelitian	25
1.4 Sistematika Penulisan	25
BAB II LANDASAN TEORI	27
2.1 Lingkungan Kerja.....	27
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	27
2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	27
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	28
2.2 Etos Kerja	29
2.2.1 Pengertian Etos Kerja.....	29
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	29
2.2.3 Karakteristik Etos Kerja Tinggi dan Rendah	30
2.3 Kinerja Pegawai	31
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	31
2.3.2 Tujuan Pengukuran Kinerja	31
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	32
2.3.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam	32
2.4 Ilmu Administrasi Negara dalam Konteks Kinerja Aparatur	33
2.4.1 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Administrasi Negara	34
2.4.2 Etos Kerja dalam Pelayanan Publik	35
2.4.3 Kinerja Pegawai dalam Administrasi Publik	35
2.5 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Pegawai.....	36



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

2.6 Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
2.7 Hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	37
2.8 Penelitian Terdahulu	39
2.9 Definisi Konsep.....	42
2.10 Variabel Penelitian.....	43
2.11 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Pemikiran	46
2.11.1 Kerangka Pemikiran.....	46
2.11.2 Hipotesis Penelitian.....	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	49
3.1 Jenis Penelitian.....	49
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	49
3.2.2 Waktu Penelitian	49
3.3 Jenis dan Suber Data	50
3.3.1 Jenis Data	50
3.3.2 Sumber Data.....	50
3.4 Populasi dan Sampel.....	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.6 Operasionalisasi Pengukuran Variabel Penelitian	52
3.7 Teknik Analisis Data.....	53
3.8 Uji Instrumen Penelitian	53
3.8.1 Uji Validitas	53
3.8.2 Uji Reliabilitas	54
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
3.11 Uji Hipotesis.....	57
BAB IV GAMBARAN UMUM DPMPTSP KABUPATEN KAMPAR.....	61
4.1 Latar Belakang DPMPTSP Kab. Kampar	61
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	84
5.1 Karakteristik Responden.....	84
5.1.1 Responden berdasarkan jenis kelamin	84
5.1.2 Responden Berdasarkan Umur.....	85



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Bekerja	86
5.1.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	87
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	88
5.2.1 Lingkungan Kerja (X1)	89
5.2.2 Etos Kerja (X2)	90
5.2.3 Kinerja Pegawai (Y)	92
5.3 Analisis Data	93
5.3.1 Uji Validitas	95
5.3.2 Uji Reliabilitas	98
5.4 Uji Asumsi Klasik	99
5.4.1 Uji Normalitas	99
5.4.2 Uji Multikolinearitas	100
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	101
5.5 Uji Regresi Linier Berganda	102
5.6 Uji Hipotesis	103
5.6.1 Uji Parsial (Uji T)	103
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	106
5.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)	108
5.7 Pembahasan	109
5.7.1 Deskripsi variabel lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai	109
5.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	110
5.7.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	110
5.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	110
5.8 Hasil Wawancara	111
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	116
6.1 Kesimpulan	116
6.2 Saran	117
DAFTAR PUSTAKA	118



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar.....	3
Tabel 1.2 Anggaran dan Realisasi Pendanaan DPMPTSP Kab. Kampar 2018-2021.....	7
Tabel 1.3 Realisasi Anggaran.....	7
Tabel 1.4 Standar Jenis Pelayanan Pada DPMPTSP Kab. Kampar.....	11
Tabel 1.5 Pendidikan Pegawai DPMPTSP Kab. Kampar.....	18
Tabel 1.6 Data Capaian Sasaran Strategi Kinerja Pegawai Tahun 2021-2022.....	19
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 2.2 Variabel Penelitian.....	44
Tabel 5.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
Tabel 5.2 Data Responden Berdasarkan Umur.....	86
Tabel 5.3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	87
Tabel 5.4 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	88
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja (X1)	89
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Etos Kerja (X2)	91
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y)	92
Tabel 5.8 Deskriptif Analisis Data.....	94
Tabel 5.9 Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja (X1)	95
Tabel 5.10 Hasil Uji Validasi Etos Kerja (X2)	96
Tabel 5.11 Hasil Uji Validasi Kinerja Pegawai (Y)	97
Tabel 5.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	98
Tabel 5.13 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas.....	99
Tabel 5.14 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas.....	100



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Tabel 5.15 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	102
Tabel 5.16 Hasil Uji Parsial (Uji T) Lingkungan Kerja (X1).....	105
Tabel 5.17 Hasil Uji Parsial (Uji T) Etos Kerja (X2).....	106
Tabel 5.18 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	108
Tabel 5.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	109





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi DPMPTSP Kabupaten Kampar.....	82
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	100





BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam era globalisasi sumber daya manusia menjadi salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, karena manusialah yang merupakan satu satunya sumber daya yang dapat mengerakan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur dari sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus di pertahankan dalam suatu instansi yang sejalan dengan tuntutan yang senantiasa di hadapi instansi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama instansi.

Di satu sisi pegawai bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administratif dan instansi tempat dia bekerja. Oleh sebab itu para pegawai harus bisa melakukan banyak aktivitas dalam hal memperkuat sumber daya manusia, mempunyai banyak keterampilan, dan melakukan yang terbaik untuk mewujudkan pelayanan yang maksimum. Meningkatkan pencapaian tujuan instansi adalah suatu cara agar kinerja meningkat, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang memiliki tujuan supaya dapat mempengaruhi kinerja, perilaku, serta sikap pegawai untuk dapat mengeluarkan output kontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan instansi (andriani et al, 2022).

Tenaga kerja yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang dikelola dengan baik serta profesional serta di dorong untuk terus menerus menambah tingkat efisiensi berserta efektifitas yang menyebabkan bisa mencapai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

asarasan yang sudah di tentukan instansi. Dalam konteks mewujudkan pelayanan publik yang responsif dan berdaya saing global telah dimulai sejak diterbitkannya UU No. 25/2009 tentang Pelayanan Publik. “Dalam Undang-undang ini, diatur berbagai prinsip yang terkait dengan hak, kewajiban, dan larangan masyarakat dan penyelenggaraan pelayanan. Namun, yang utama adalah mengatur mengenai kewajiban pokok penyelenggaraan atau pemerintah untuk bisa menyelenggarakan pelayanan prima yang akuntabel, nyaman, mudah, cepat, dan terjangkau. Adapun untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, maka kemenpan RB menimbang agar adanya tambahan pegawai aparatur sipil negara yang profesional, khususnya jabatan fungsional dan jabatan pelaksana yang saat ini relatif masih kurang. Oleh karena itu Kemenpan RB menetapkan melalui surat keputusan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi No.302 tahun 2021 tentang kebutuhan pegawai aparatur sipil negara tahun anggaran 2021.

Salah satu cara untuk meningkatkan pelayanan yang maksimal setiap departemen dalam pemerintahan harus meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mengimbangi tantangan yang di hadapi oleh pemerintah secara keseluruhan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kompetensi, lingkungan kerja, bonus dan insentif, motivasi, dan juga etos kerja pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil 2 indikator independen(x) yaitu lingkungan kerja dan etos kerja. Kedua indikator ini di anggap sebagai faktor yang paling relefansi untuk mengukur kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja



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

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

dengan sesama rekan kerja (Kasmir 2018: 192). Sebagai pengukur lingkungan kerja , fasilitas dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu merupakan instrument yang dibutuhkan serta harus dimiliki oleh sebuah dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu. Semakin lengkap dan baik instrumet tersebut maka akan berdampak pada lingkungan kerja yang baik pula, relevansinya terletak pada fasilitas yang lengkap dapat membuat kinerja pegawai lebih efisiensi dan cepat tanggap.

tabel 1. 1 Sarana terpadu satu pintu kabupaten kampardan prasarana dinas penanaman modal pelayanan

No	Uraian	Satuan	Kuantitas	Kondisi
1	Gedung kantor			
	- Luas tanah	M 2	
	-			
	- Luas bangunan	Unit	1	Baik
	Kendaraan roda empat	Unit	3	Baik
	Kendaraan roda dua	Paket	-	-
	Software (system of line)	Paket	2	Baik
	Web site	Unit	1	Baik
	LCD Proyektor	Buah	3	Baik
	Informasi dan kotak saran	Buah	2	Baik
	Meja pelayanan/kerja biasa	Buah	25	Baik
	Meja ½ biro	Buah	20	Rusak Berat
	Meja biro	Buah	1	Baik
	Meja biro kepala	Buah	1	Baik
	Lemari besi	Unit	4	Rusak Berat
	Filling kabinet	Buah	8	4 Rusak/4 Baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Kursi tamu	Set	13	Baik
Meja komputer	Buah	4	2 Rusak Berat
Kursi lipat	Set	12	1 Rusak Berat
Kursi putar kepala	Set	1	Baik
Kursi putar kasi	Set	13	3 Rusak Berat
Brankas	Buah	1	Baik
Kursi staf biro	Set	13	11 Rusak Berat
Telephone	Unit	1	Baik
Faximile	Unit	1	Rusak Berat
Komputer (personal komputer)	Unit	25	2 Rusak Berat
Lemari kaca	Buah	1	Baik
Asbak rokok tabung	Buah	1	Baik
Air condition	Unit	17	Baik
White board	Buah	1	Baik
Neon book informasi	Buah	5	Baik
Gudang	Unit	1	Baik
TV.LCD 32 INC	Buah	6	Baik
Digital poster	Unit	1	Baik
Camera digital	Unit	1	Baik
Banner elektronik	Unit	4	1 Rusak Berat
Meja kerja (work station)	Unit	5	Baik
Printer	Unit	28	1 Rusak Berat
Kalkulator	Buah	4	Baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

UPS/Stabilizer	Unit	2	Rusak Berat
Mesin hitung listrik	Unit	1	Baik
Papan visual	Set	1	Baik
Kursi rapat	Buah	25	Baik
Hard disk	Buah	1	Baik
Monitor	Buah	1	Baik
Scanner	Unit	1	Baik
Server	Unit	1	Baik
Microphone/wireless mic	Unit	1	Rusak
Uninteraped power supply	Unit	1	Baik
Lemari kayu	Unit	12	Baik
Mesin absensi	Unit	1	Baik
Mesin antrian loket perizinan	Set	1	Baik
Papan pengumuman	Buah	15	Baik
Sofa	Set	3	Baik
Power supply	Unit	15	Baik
Stabilizer	Buah	1	Baik
Camera film	Buah	1	Baik
Dispenser	Buah	3	Baik
Camera elektronik	Buah	1	Baik
GPS Receiver	Buah	1	Baik
Kursi dorong	Buah	1	Baik
Film equipment	Buah	1	Baik
Laptop	Buah	2	Baik
Notebook	Buah	1	Baik
Tablet PC (HP)	Buah	3	Baik
Keyboard wireless	Buah	1	Baik

(sumber : dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu kabupaten kampar)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Dari table diatas dapat dilihat bahwa fasilitas yang dimiliki oleh dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu kabupaten Kampar

Berdasarkan table dapat diketahui bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai. Menurut (Wenny Desty Febriani, Zuhaida & Abdiana Ilosa, 2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan menurut (Septiani et al ., 2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut peneliti dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Anggaran merupakan suatu rencana keuangan yang terperinci dan kompleks yang memproyeksikan keuangan masa depan dalam bentuk kuantitatif yang formal dalam periode waktu yang telah di tentukan dan anggaran memiliki manfaat serta fungsi yang mana sebagai alat untuk menyusun suatu perencanaan. Berikut adalah tabel data anggaran pertahun Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Kampar, untuk melihat peningkatan anggaran dan realisasi tahunan di DPMPTSP Kab.Kampar :

tabel 1. 2 anggaran dan realisasi pendanaan DPMPTSP Kab.Kampar 2018-2021

uraian	anggaran pada tahun ke -				Realisasi Anggaran pada Tahun ke				Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke				Rata-rata Pertumbuhan	
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	anggaran	realisasi
program layanan administrasi perkantoran	2.349.376.000	2.641.673.000	3.266.165.200	-	2.150.836.757	2.478.154.483	2.971.250.516	-	91.54	93.81	90.97	-	2.488.851.950	2.280.332.897
program peningkatan sarana dan prasarana	530.508.000	1.829.440.000	1.723.425.000	-	510.192.075	1.776.026.589	1.645.350.732	-	96.17	97.08	95.99	-	1.441.116.250	1.390.681.870
program peningkatan disiplin aparatur	55.000.000	48.000.000	232.200.000	-	55.000.000	47.850.000	231.574.300	-	100	99.68	99.73	-	92.200.000	91.988.075
program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	83.200.000	323.214.000	11.800.000	-	78.324.459	297.708.830	11.800.000	-	94.13	92.10	100	-	104.553.500	96.958.322
program peningkatan pengembangan sistem pelaporan kinerja dan keuangan	80.800.000	196.060.500	54.933.500	-	67.090.000	177.216.500	47.744.500	-	83.02	90.38	86.91	-	104.074.625	93.638.875
program peningkatan promosi dan kerjasama investasi	609.324.000	1.190.405.000	1.040.746.000	-	582.658.800	1.106.983.060	845.090.757	-	95.62	92.99	81.20	-	965.722.375	780.771.329
program peningkatan iklim investasi dan realisasi	120.163.000	639.682.500	785.056.800	-	110.133.000	603.783.029	759.281.800	-	91.65	94.38	96.72	-	473.545.950	295.398.582
program peningkatan pelayanan perizinan	94.395.000	164.263.500	620.425.000	-	90.575.000	162.363.500	597.715.000	-	95.95	98.84	96.34	-	276.474.875	267.996.750
PERUBAHAN PROGRAM BERDASARKAN PERMENDAGRI NOMOR 90 TAHUN 2019														
program penunjang urusan pemerintahan daerah	-	-	-	10.831.384.123	-	-	-	10.484.225.205	-	-	-	96.79	10.831.384.123	10.484.225.205
program pengembangan iklim penanaman modal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
program promosi penanaman modal	-	-	-	308.699.354	-	-	-	242.699.000	-	-	-	78.61	308.699.354	242.699.000
program pelayanan penanaman modal	-	-	-	970.598.567	-	-	-	933.788.000	-	-	-	96.20	970.598.567	933.788.000
program pengendalian penanaman modal	-	-	-	325.930.000	-	-	-	299.429.750	-	-	-	91.86	325.930.000	299.429.750
program pengelolaan data dan sistem informasi	-	-	-	117.657.485	-	-	-	116.790.000	-	-	-	99.26	117.657.485	116.790.000

(sumber : Renstra Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Kampar)

tabel 1. 3 realisasi anggaran

Uraian	Realisasi anggaran pada tahun ke-			
	2018	2019	2020	2021
Program pelayanan administrasi perkantoran	2.150.836.757	2.478.154.483	2.971.250.516	-
Program peningkatan sarana dan prasarana	510.192.075	1.776.026.589	1.654.350.732	-
Program peningkatan disiplin aparatur	55.000.000	47.850.000	231.574.300	-
Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	78.324.459	297.708.830	11.800.000	-
Program peningkatan pengembangan sistem Pelaporan kinerja dan keuangan	67.090.000	177.216.500	47.744.500	-
Program peningkatan promosi dan kerjasama investasi	582.658.800	1.106.983.060	845.090.757	-
Program peningkatan iklim investasi dan Realisasi investasi	110.133.000	603.783.029	759.281.800	-



Program peningkatan pelayanan perizinan

90.575.000

162.363.500

597.715.000

-

(sumber : Renstra Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Kab.Kampar)

Berdasarkan peraturan Bupati Kampar Nomor 68 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar melakukan pelayanan perizinan dan Non perizinan dengan menggunakan metode Pelayanan Secara Elektronik (PSE). Saat ini DPMPTSP Kab.Kampar melaksanakan pelayanan secara elektronik dengan 2 sistem aplikasi yaitu *Online Single Submission (OSS RBA)* dan SICANTIK Cloud yang dapat di akses melalui *website: oss.go.id* dan *sicantikui.layanan.go.id*.

PSE bertujuan untuk memberikan akses yang lebih luas kepada masyarakat untuk memperoleh pelayanan Perizinan dan Non perizinan yang lebih mudah, cepat, tepat, efisien, transparan, dan akuntabel. Pelaksanaan PSE dapat melalui berbagai macam aplikasi yang sudah terintegrasi dengan lembaga terkait dengan Penyelenggaraan Pelayanan terpadu Satu Pintu.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kampar Nomor 68 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, terdapat 134 Jenis Perizinan dan Non perizinan yang dilayani dengan PSE yaitu OSS dan SICANTIK Cloud.

Mall Pelayanan Publik (MPP) merupakan pelayanan publik dari berbagai pihak, seperti kementerian, lembaga, pemerintah daerah, badan usaha milik negara,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

badan usaha milik daerah, dan swasta. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kecepatan, kemudahan, jangkauan, kenyamanan dan keamanan pelayanan.

Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar telah melakukan berbagai upaya untuk membentuk Mal Pelayanan Publik (MPP), di antaranya :

1. Pada tanggal 13 Desember 2023, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI melakukan peninjauan pembentukan MPP Kabupaten Kampar.
2. Pada tanggal 10 Juni 2024, DPMPTSP Kabupaten Kampar melakukan *soft launching* MPP Kabupaten Kampar.
3. DPMPTSP Kabupaten Kampar telah melakukan rapat bersama terkait MPP, yang ruang lingkupnya meliputi pelayanan perizinan dan non perizinan, penyediaan bangunan MPP, dan pemeliharaan.
4. DPMPTSP Kabupaten Kampar juga telah melakukan rapat tindak lanjut untuk membahas sarana dan prasarana umum, serta fasilitas pendukung yang disediakan di MPP.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Tingkat kinerja pegawai diharapkan semakin meningkat, dengan memupuk lingkungan kerja yang positif dan praktik komunikasi yang efektif, pegawai dapat termotivasi untuk berkumpul dan bekerja secara kolaboratif untuk meningkatkan dampak organisasi terhadap masyarakat. Pegawai di pandang tidak semata-mata sebagai aset atau beban, namun juga di akui sebagai anggota integral organisasi,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

yang mampu meningkatkan keunggulan kompetitifnya. Oleh karena itu, agar pegawai dapat berfungsi sebagai aset utama dan berdampak pada hasil tugas, penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Terjadinya permasalahan kinerja pegawai bergantung pada beberapa faktor. Dalam penelitian ini faktor kinerja pegawai diidentifikasi menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah etos kerja.

Menurut Ginting (dalam waruwu, 2023) etos kerja adalah semangat atau dorongan yang membedakan orang atau kelompok orang dilingkungan kerja yang berasal dari persepsi terhadap pekerjaan dan tercermin dalam tekad serta tindakan yang terwujud di lingkungan kerja. Pegawai harus memiliki etika kerja yang konsisten dengan nilai-nilai pribadinya serta peraturan dan ketentuan di tempat kerja. Etos kerja yang kuat membantu individu atau pegawai untuk menerapkan nilai-nilainya dalam tugas pekerjaannya. Jika nilai-nilai seperti kejujuran, kepercayaan, keterampilan, dan loyalitas di pahami dan di terapkan dengan baik di lingkungan kerja, hal ini akan membantu meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan adanya etos kerja yang kokoh semua pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan sesuai dengan harapan masyarakat (Larosa et al., 2022).

Menurut (Arif Eko Rakhmatullah et al., 2018) bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Firman & Sholeh, 2021) dalam penelitiannya secara parsial etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut peneliti dari penelitian terdahulu



menyatakan bahwa etos kerja sangat erat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar mengedepankan budaya etos kerja yang kuat untuk menjamin kelancaran operasional, meski masih bersifat minoritas, berkembang. Para pegawai berupaya untuk menjunjung tinggi kebiasaan kerja yang baik, meski mungkin tidak konsisten di terapkan setiap hari. Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar menyelenggarakan pelayanan penting bagi masyarakat dengan berpegang pada standar perilaku dan kelengkapan dokumen yang telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan sesuai dengan surat Permendagri Nomor 138 tahun 2017 tentang penyelenggaraan pelayanan perizinan satu pintu waktu yang ditetapkan adalah 5 hari kerja setelah dokumen dinyatakan lengkap dan benar, namun demikian diantara jenis izin ada beberapa jenis perizinan yang memerlukan kajian dan suvey lapangan, sudah jelas menyita waktu yang lama (melebihi SOP), tetapi hal ini dapat menyesuaikan dengan kondisi jenis perizinannya. Tabel berikut ini menyampaikan target waktu penyelesaian perizinan sebagai berikut :

tabel 1. 4 standar jenis pelayanan pada DPMPTSP Kab.Kampar

STANDAR PELAYANAN PERIZINAN		
NO	KOMPONEN	URAIAN
1	Jangka waktu pelayanan	Maksimal 1 (satu) hari kerja
2	Biaya / tarif	Gratis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3	Produk layanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. NIB → Usaha Resiko Rendah 2. NIB + Sertifikat Standar → Usaha Resiko Menengah Rendah 3. NIB + Sertifikat Standar (terverifikasi) → Usaha Resiko Menengah Tinggi 4. NIB + Sertifikat Standar → Usaha Resiko Tinggi
4	Sarana, prasarana dan/atau fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang tunggu di lengkapi AC 2. Loker pelayanan front office 3. Loker pelayanan penyerahan izin 4. Tempat parkir roda empat dan roda dua 5. Ruang konsultasi dan pengaduan 6. Ruang menyusui 7. Ruang bermain anak 8. Musholla 9. Kursi roda 10. Toilet (umum dan disabilitas) 11. Help desk (informasi) 12. Kotak sarana dan pengaduan 13. Komputer dan printer 14. Telepon dan faksimili 15. Mesin fotocopy 16. Lemari dokumen 17. Meja dan kursi 18. Alat tulis kantor 19. Media informasi touchscreen dan layar televisi 20. Media informasi layanan Scan QR Code 21. Sistem dan informasi antrian 22. Survey kepuasan masyarakat elektronik 23. Website dan email 24. Internet (wifi)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki 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:

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

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

		<p>25. Kamera (CCTV)</p> <p>26. Pengukuran suhu</p> <p>27. Ruang server</p>
5	Kompetensi pelaksana	<p>1. Sarjana ekonomi/teknik/hukum/sosial</p> <p>2. Memahami peraturan perundang undangan yang berlaku</p> <p>3. Mampu mengoperasikan komputer</p> <p>4. Sertifikat diklat PTSP</p>
6	Pengawasan	<p>Dilaksanakan terus menerus oleh ;</p> <ol style="list-style-type: none"> Atasan langsung secara berjenjang Pejabat fungsional dan struktural Tim audit internal Melalui sistem OSS dan insidental
7	Penanganan pengaduan, saran, dan masukan	<ol style="list-style-type: none"> Kotak pengaduan E-mail : dpmptsp@kamparkab.go.id Website : dpmptsp.kamparkab.go.id SPAN Lapor : www.lapor.go.id/ Pengaduan dan kuesioner online https://dpmptsp.kamparkab.go.id/pages/bidang-pengaduan telepon / whatsapp dengan nomor 0812-7646-0487 survey kepuasan masyarakat (SKM) manual/elektronik
8	Jumlah pelaksana	Jumlah personil yang dibutuhkan sebanyak 5 (lima) orang
9	Jaminan pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> didukung oleh : SDM yang berkompeten dengan prinsip pelayanan prima diwujudkan dengan adanya kepastian persyaratan, waktu, dan biaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		<ol style="list-style-type: none"> adanya jaminan bebas dan praktek KKN proses perizinan dapat ditelusuri melalui tracking system prinsip pelayanan prima dengan motto izin cepat untung (ICU)
	Jaminan keamanan dan keselamatan pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> terdapat standar operasional prosedur (SOP) dinas penanaman modal dan pelayanan prima NIB/Sertifikat standar dicetak dan dibubuhi tanda tangan elektronik dan barkode, sehingga dijamin keasliannya
	Evaluasi kinerja pelaksana	<ol style="list-style-type: none"> Survey kepuasan masyarakat Evaluasi kinerja pelayanan dilakukan melalui pengukuran penerapan 14 komponen standar pelayanan yang dilakukan sekurang-kurangnya 1 kali setahun (dalam bentuk laporan secara berkala dan periodik) Petugas pelaksana pelayanan diberikan reward sekurang-kurangnya 2 kali setahun dan punishment apabila terbukti melakukan pelanggaran kodeetik pelayanan setelah dilakukan pemeriksaan
STANDAR PELAYANAN NON-PERIZINAN		
NO	KOMPONEN	URAIAN
1	Jangka waktu penyelesaian	5 (lima) s/d 7 (tujuh) hari kerja (disesuaikan berdasarkan izin yang dimohon)
2	Biaya	Gratis
3	Produk pelayanan	Surat rekomendasi / sertifikat
4	Sarana, prasarana,	<ol style="list-style-type: none"> Ruang tunggu di lengkapi AC Loket pelayanan front office

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dan/atau fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> Loket pelayanan penyerahan izin Tempat parkir roda empat dan roda dua Ruang konsultasi dan pengaduan Ruang menyusui Ruang bermain anak Musholla Kursi roda Toilet (umum dan disabilitas) Help desk (informasi) Kotak sarana dan pengaduan Komputer dan printer Telepon dan faksimili Mesin fotocopy Lemari dokumen Meja dan kursi Alat tulis kantor Media informasi touchscreen dan layar televisi Media informasi layanan Scan QR Code Sistem dan informasi antrian Survey kepuasan masyarakat elektronik Website dan email Internet (wifi) Kamera (CCTV) Pengukuran suhu Ruang server
Kompetensi pelaksana	<ol style="list-style-type: none"> Sarjana ekonomi/teknik/hukum/sosial Memahami peraturan perundang undangan yang berlaku Mampu mengoperasikan komputer Sertifikat diklat PTSP

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University

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.

6	Pengawasan internal	<ol style="list-style-type: none"> Atasan langsung secara berjenjang Pejabat fungsional dan struktural Tim audit internal
7	Penanganan pengaduan, saran dan masukan	<ol style="list-style-type: none"> Kotak pengaduan E-mail : dpmptsp@kamparkab.go.id Website : dpmptsp.kamparkab.go.id SPAN Lapor : www.lapor.go.id/ Pengaduan dan kuesioner online https://dpmptsp.kamparkab.go.id/pages/bidang-pengaduan telepon / whatsapp dengan nomor 0812-7646-0487 survey kepuasan masyarakat (SKM) manual/elektronik
8	Jumlah pelaksana	Jumlah personil yang dibutuhkan sebanyak 5 (lima) orang
9	Jaminan pelayanan yang memberikan kepastian pelayanan dilaksanakan sesuai dengan standar pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> didukung oleh : SDM yang berkompeten dengan prinsip pelayanan prima diwujudkan dengan adanya kepastian persyaratan, waktu, dan biaya adanya jaminan bebas dan praktek KKN proses perizinan dapat ditelusuri melalui tracking system prinsip pelayanan prima dengan motto izin cepat untung (ICU)
10	Jaminan keamanan dan keselamatan pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> terdapat standar operasional prosedur (SOP) dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Kampar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

dalam bentuk komitmen untuk memberikan rasa aman, bebas dari bahaya dan resiko keraguan	2. NIB/Sertifikat standar dicetak dan dibubuhi tanda tangan elektronik dan barcode, sehingga dijamin keasliannya
Evaluasi kinerja pelaksanaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Survey kepuasan masyarakat 2. Evaluasi kinerja pelayanan dilakukan melalui pengukuran penerapan 14 komponen standar pelayanan yang dilakukan sekurang-kurangnya 1 kali setahun (dalam bentuk laporan secara berkala dan periodik) 3. Petugas pelaksana pelayanan diberikan reward sekurang-kurangnya 2 kali setahun dan punishment apabila terbukti melakukan pelanggaran kodeetik pelayanan setelah dilakukan pemeriksaan

Sumber : dpmptsp kab.Kampar , 2023

Etos kerja yang di terapkan oleh DPMPSTSP Kab. Kampar dapat dilihat dari motto nya yaitu “meningkatkan kualitas pelayanan perizinan dan non perizinan” yang mana motto ini mengacu pada visi agar bersinergi dalam penerapan etos kerja demi kelancaran kerja pegawai. DPMPSTSP Kab. Kampar periode 2023-2026 dipimpin oleh bapak Hambali, SE, MH. Dengan jumlah pegawai PNS maupun Non PNS serta pendidikannya sebagai berikut :

tabel 1. 5 pendidikan pegawai DPMPTSP Kab.Kampar

No	Tingkat Pendidikan Formal	PNS (Orang)	THL (Orang)	Jumlah (Orang)	% Tase
1	SD/Sederajat	-	-	-	-
2	SMP/Sederajat	1	-	1	1,01
3	SLTA/Sederajat	8	14	22	22,22
4	Akademi/Sarmud	3	6	9	9,09
5	Strata 1	21	42	63	63,64
6	Strata 2	4	-	4	4,04
	Total	37	62	99	100

(Sumber :renstra dpmptsp kab.Kampar , 2023)

Dari data jumlah pegawai dan pendidikan diatas menurut penulis permasalahan yang muncul terkait kinerja seorang pegawai yang umum terjadi, karena lebih banyak pegawai pegawai harian lepas (THL) dari pada tenaga ASN. Hal ini seperti masih banyak pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang di berikan, pegawai kurang aktif dalam mengerjakan pekerjaan, pegawai bekerja menunggu perintah dari atasan, pegawai tidak aktif dalam mengikuti pelatihan yang di adakan instansi, kurang adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antar sesama pegawai maupun terhadap pimpinan, yang sangat menentukan kemajuan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Hal yang bisa mendasari permasalahan diatas bisa disebabkan oleh banyak faktor, seperti lingkungan kerja dan etos kerja.

Tabel 1. 6 data capaian sasaran strategis kinerja pegawai tahun 2021-2022

No	Indikator kinerja sesuai tugas dan fungsi DPMPTSP	Target 2021	Target 2022	Capaian 2021	Capaian 2022	Predikat
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	81.00	85.00	86.78	80.65	R
2.	Realisasi Investasi PMA dan PMDN	120 miliar	150 miliar	7.581.333.700.000	7.914.800.700.000	SR

(Sumber : renstra dpmpstsp,2023)

Berdasarkan tabel di atas merupakan hasil capaian sasaran strategis kinerja dengan menghitung hasil realisasi dan target untuk mengukur keberhasilan DPMPTSP Kab. Kampar. Hal ini di tunjukkan oleh etos kerja pegawai masih perlu di tingkatkan lagi dan masih perlu totalitas dalam bekerja untuk DPMPTSP Kab. Kampar, walaupun dari tahun ke tahun meningkat tetapi ada beberapa yang masih tergolong dalam kategori sangat rendah dan itu harus di tingkatkan. DPMPTSP Kab. Kampar dapat di jadikan sebagai tempat pelayanan perizinan dan non perizinan bagi masyarakat yang merasa puas dengan kinerja pegawai DPMPTSP Kab. Kampar yang meningkat setiap tahunnya. Sehingga ada keterkaitan lingkungan kerja dan etos kerja dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan etos kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja dari pegawai tersebut lebih tinggi dala melaksanakan pekerjaannya.

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

Penelitian ini berada dalam ruang lingkup kajian Ilmu Administrasi Negara karena secara langsung membahas upaya peningkatan kinerja aparatur pemerintah melalui optimalisasi lingkungan kerja dan etos kerja di sektor publik. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar sebagai objek penelitian merupakan bagian dari birokrasi pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik di bidang perizinan dan penanaman modal. Oleh karena itu, segala dinamika yang terjadi di dalamnya, termasuk kualitas kinerja pegawai, sangat relevan untuk ditelaah dari perspektif administrasi negara.

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan akuntabel, administrasi negara memegang peran penting dalam menciptakan sistem birokrasi yang profesional dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif dan etos kerja yang kuat menjadi unsur penting dalam membentuk aparatur negara yang mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Melalui pendekatan ilmiah yang berbasis pada data empiris, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), khususnya dalam hal peningkatan kinerja lembaga publik.

Dengan demikian, fokus kajian terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah dalam penelitian ini tidak hanya relevan secara praktis bagi instansi terkait, tetapi juga secara teoretis memperkaya khazanah keilmuan dalam disiplin Ilmu Administrasi Negara.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam upaya mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas, peran pegawai sebagai pelaksana kebijakan dan program pemerintah menjadi sangat penting. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar merupakan salah satu instansi strategis yang bergerak di bidang pelayanan perizinan dan investasi. Sebagai ujung tombak pelayanan kepada masyarakat dan pelaku usaha, kinerja pegawai di instansi ini sangat menentukan keberhasilan program dan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah.

Namun, berdasarkan observasi awal dan data dari dokumen perencanaan instansi (Renstra 2023–2026), ditemukan sejumlah permasalahan yang menunjukkan belum optimalnya kinerja pegawai. Hal ini ditandai dengan masih adanya keluhan dari masyarakat terhadap keterlambatan pelayanan, rendahnya kedisiplinan pegawai, serta kurangnya inisiatif individu dalam menjalankan tugas tanpa arahan langsung dari atasan. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana juga menjadi kendala utama dalam mendukung produktivitas kerja pegawai, khususnya dalam pelayanan administrasi dan teknologi informasi.

Fenomena ini menunjukkan adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dengan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti peralatan kerja yang rusak, ruang kerja yang sempit, dan fasilitas pelayanan yang belum memadai, dapat menurunkan semangat dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Siagian (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai, terutama dalam pelayanan publik yang menuntut kecepatan dan ketepatan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Di sisi lain, etos kerja pegawai juga menjadi persoalan yang perlu diperhatikan. Ditemukan bahwa sebagian pegawai, terutama dari kalangan tenaga honorer atau tenaga harian lepas (THL), kurang menunjukkan komitmen kerja yang tinggi, rendah inisiatif, serta cenderung pasif terhadap tugas yang diemban. Tasmara (2002) menyebutkan bahwa etos kerja yang lemah menyebabkan rendahnya tanggung jawab dan kualitas pelayanan yang diberikan. Hal ini berpotensi menghambat terwujudnya pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Kondisi ini diperkuat oleh data pendidikan dan status kepegawaian di DPMPTSP Kampar yang menunjukkan bahwa dari total 99 pegawai, lebih dari 60% merupakan tenaga non-ASN. Ketimpangan ini berpengaruh pada stabilitas budaya kerja dan keseragaman etos kerja di lingkungan instansi. Selain itu, data capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada tahun 2022 mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, yang mengindikasikan adanya penurunan kualitas kinerja pelayanan.

Dengan melihat fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan etos kerja merupakan dua faktor penting yang saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Kampar. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut guna mengkaji sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai, sebagai dasar dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik di masa mendatang.



Berdasarkan fenomena di atas peneliti menarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar”**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual hubungan antara variabel lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan deskriptif ini difokuskan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan secara objektif berdasarkan data empiris, tanpa memanipulasi variabel yang diteliti.

Melalui metode ini, peneliti berusaha mengukur sejauh mana tingkat kenyamanan lingkungan kerja dan kekuatan etos kerja yang dirasakan pegawai DPMPSTSP Kabupaten Kampar, serta bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi dan mencerminkan kondisi nyata dari kinerja mereka sehari-hari. Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kemudian diolah secara statistik untuk menghasilkan gambaran kuantitatif yang representatif mengenai kondisi pegawai di instansi tersebut.

Pendekatan ini juga memberikan gambaran umum (overview) tentang pola kerja birokrasi di tingkat daerah, dengan tujuan tidak hanya untuk menguji hipotesis, tetapi juga untuk menyajikan potret yang akurat mengenai bagaimana kinerja pegawai terbentuk dari lingkungan internal organisasi.



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

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

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

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, karena bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan hubungan antar variabel secara objektif berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner. Pendekatan ini digunakan untuk memahami kondisi aktual pegawai DPMPTSP Kabupaten Kampar dalam konteks lingkungan kerja dan etos kerja yang mereka alami.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kab. Kampar?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kab. Kampar ?
3. Apakah lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kab. Kampar ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menguji apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kab. Kampar
2. Untuk menguji apakah ada pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kab. Kampar



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

3. Untuk menguji apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap kinerja pegawai di DPMPSTSP Kab. Kampar

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapatkan dibangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Memberikan masukan kepada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu terkait permasalahan yang terjadi di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu mengenai, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai sehingga menjadi tolak ukur dan evaluasi untuk instansi dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi buat peneliti berikutnya dengan topik atau permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini secara keseluruhan terdiri dari 6 bab dan sub bab lainnya, meliputi :

BAB I Pendahuluan

Bab ini terdiri dari : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bab ini menguraikan landasan teori berupa teori yang berhubungan dengan lingkungan kerja, etos kerja dan kinerja pegawai, lalu berisikan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang penulis teliti.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini terdiri dari : jenis penelitian, jenis dan sumber data, metode pengambilan sample, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV Gambaran Umum Tempat Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum tempat penelitian, tugas dan fungsi, serta visi misi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar.

BAB V Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan.

BAB VI Kesimpulan

Bab ini penulis menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.



BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk di perhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja dapat di artikan sebagai ruangan, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang di hasilkan (Moh.Saiful Bahri, 2018:40).

Dari beberapa pengertian di atas dapat penulis tarik kesimpulan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

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

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan pegawai adalah pusat kerja, meja, kursi, dan lain

sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar.

Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan

dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

3. Penerangan Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan

mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

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

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



4. Mutu udara Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

2.2 Etos Kerja

2.2.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut (Tasmara T., 2002) membudayakan etos kerja islami” Istilah “Etos” berasal dari bahasa Yunani, yang artinya kepribadian, karakter, sikap, watak, dan keyakinan terhadap sesuatu. Menurut Anoraga dalam priensa (2016) mendefinisikan etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atauumat terhadap kerja. Bila individu dalam organisasi menganggap kerja sebagai tindakan kebaikan bagi kehidupan manusia cenderung memiliki etos kerja yang kuat. Sebaliknya, jika sikap dan opini tentang pekerjaan negatif, maka etos kerja akan otomatis rendah.

Dari beberapa pengertian di atas dapat penulis tarik kesimpulan bahwa pengertian etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, dan lain-lain.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Darwish A. Yuosef, dalam Jurnal (Wijayanti, 2017) “Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi



Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo” Mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu:

- (a) Kerja keras;
- (b) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan;
- (c) Kreativitas selama bekerja;
- (d) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja;
- (e) Ketepatan waktu dalam bekerja;
- (f) Keadilan dan kederawanan di tempat kerja Penerapan etos kerja di tempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika. Sebagai hasilnya, etos kerja lebih menghargai niat seseorang untuk bekerja daripada hasil dari kerjanya.

2.2.3 Karakteristik Etos Kerja Tinggi dan Rendah

Menurut menurut Bachtiar Hasan dalam Alinda (Indriani, 2016), etos kerja memiliki ciri-ciri, antara lain:

1. Memiliki standar kemampuan dalam bidang profesional, yang diakui oleh kelompok atau organisasi profesi itu sendiri.
2. Berdisiplin tinggi (taat kepada aturan dan ukuran kerja yang berlaku dalam profesi yang bersangkutan).
3. Selalu berusaha meningkatkan kualitas dirinya, melalui pengalaman kerja dan melalui media pembelajaran lainnya.



2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat di selesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja (Bangun, Wilson, 2012).

2.3.2 Tujuan Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting bagi proses pengendalian manajemen bagi sektor publik, menurut Mahmudi (2010) terdapat enam tujuan dalam pengukuran kinerja sektor publik yaitu:

- (1) Untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi.
- (2) Menyediakan sarana pembelajaran pegawai.
- (3) Memperbaiki kinerja pada periode berikutnya.
- (4) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan reward dan punishment.
- (5) Memotivasi pegawai.

- (6) Menciptakan akuntabilitas publik.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- (1) Kemampuan dan keahlian.
- (2) Pengetahuan tentang pekerjaan
- (3) Rancangan Kerja
- (4) Kepribadian
- (5) Motivasi kerja
- (6) Budaya organisasi
- (7) Kepemimpinan
- (8) Gaya kepemimpinan
- (9) Kepuasan kerja
- (10) Lingkungan kerja
- (11) Loyalitas
- (12) Komitmen
- (13) Disiplin kerja

2.3.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Selama ini banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun mepedulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sebaiknya pekerja perlu memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam. Manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan



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

dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupan tentram, rasa aman dan sebagainya.

تَعْلَمُوْنَ نَفْسُوْكَ عَمَلًا نِّبِمَا كَانَتْ كَمَعَالًا عَمَلُوْا اَيَقُوْمُوْنَ

Artinya: “Katakanlah, Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui. (QS-Az Zumar: 39).

Ayat-ayat diatas menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan dapat memenuhi kebutuhan, Namun, mencari nafkah juga merupakan aspek spiritualitas. Kinerja adalah hasil dari tugas atau aktivitas tertentu yang diselesaikan selama periode waktu tertentu. Kinerja mengacu pada kapasitas individu untuk menyelesaikan semua tanggung jawab yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas sering kali bergantung pada indikator keberhasilan yang ditetapkan, seperti kemampuan karyawan untuk melaksanakan pada tingkat tertentu.

2.4 Ilmu Administrasi Negara dalam Konteks Kinerja Aparatur

Administrasi Negara adalah ilmu yang mempelajari bagaimana negara menyelenggarakan fungsi-fungsinya melalui aparatur, kebijakan publik, dan mekanisme pelayanan kepada masyarakat. Menurut Dwight Waldo (1948), administrasi negara merupakan bagian dari sistem pemerintahan yang fokus pada



efisiensi birokrasi dan penyelenggaraan pelayanan publik. Dalam konteks Indonesia, administrasi negara juga erat kaitannya dengan pembangunan kelembagaan, peningkatan kualitas aparatur sipil negara, dan penerapan prinsip *good governance*.

Peningkatan kinerja aparatur merupakan bagian penting dari agenda reformasi birokrasi. Menurut Thoha (2008), kinerja pegawai negeri tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh aspek lingkungan kerja, budaya organisasi, dan nilai-nilai kerja yang dianut. Oleh karena itu, pengukuran kinerja dalam konteks administrasi negara harus memperhatikan faktor-faktor organisasi dan sosial yang melekat pada birokrasi.

2.4.1 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Administrasi Negara

Lingkungan kerja adalah salah satu komponen penting dalam sistem administrasi publik, karena memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas aparatur. Menurut Siagian (2008), lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan secara efisien dan efektif. Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup kondisi fisik (fasilitas, sarana prasarana), maupun non-fisik (hubungan sosial, komunikasi internal, iklim organisasi).

Dalam konteks pemerintahan daerah, kualitas lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang



profesional merupakan bagian dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor publik.

2.4.2 Etos Kerja dalam Pelayanan Publik

Etos kerja adalah seperangkat nilai dan sikap mental yang mencerminkan dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dalam konteks birokrasi, Tasmara (2002) menyebutkan bahwa etos kerja yang tinggi tercermin dalam semangat melayani, integritas, dan keinginan untuk terus memperbaiki kinerja. Etos kerja menjadi landasan moral yang membentuk perilaku aparatur dalam melayani masyarakat.

Etos kerja dalam administrasi negara dikembangkan melalui pembinaan kepegawaian, pelatihan, dan internalisasi nilai-nilai profesionalisme ASN sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

2.4.3 Kinerja Pegawai dalam Administrasi Publik

Kinerja pegawai dalam sektor publik merujuk pada pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam struktur organisasi pemerintahan. Wibowo (2016) menyebutkan bahwa kinerja pegawai publik dipengaruhi oleh faktor internal (kompetensi, motivasi, etos kerja) dan eksternal (lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan).

Dalam administrasi negara, kinerja pegawai menjadi tolok ukur keberhasilan instansi publik dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas dan akuntabel. Oleh karena itu, pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja terhadap



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

kinerja menjadi bagian penting dalam upaya membangun birokrasi yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

2.5 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Pegawai

Lingkungan kerja juga mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan (Moh.Saiful Bahri, 2018). Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai sekaligus meningkatkan kinerja organisasi, karena tanpa di sadari lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penunjang agar kegiatan perkantoran dapat berjalan dengan lebih baik dan nyaman.

Terlihat adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam pelaksanaan tugas bagi para pegawai dilingkungan perusahaan swasta ataupun instansi pemerintahan, dengan lingkungan kerja yang nyaman dan representatif akan mendukung dan memotivasi semua pegawai melaksanakan tugas secara optimal. Dengan lingkungan kerja yang baik, para pegawai dapat terpacu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan jika lingkungan kerja buruk, dapat berdampak buruk juga pada kinerja para pegawai.

2.6 Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kirono & Hidayat dalam jurnal (Wahyudi, 2023), etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja berpengaruh terhadap jalannya suatu organisasi. Keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

tujuan organisasi tidak lepas dari peran etos kerja pegawai. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kompetensinya dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka faktor-faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi dapat dihindari. Dalam suatu organisasi diharapkan fungsi dan peran etos kerja dapat menciptakan budaya kerja yang kuat dan menciptakan komitmen pegawai terhadap organisasinya. Sehingga, pegawai mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dan organisasi terbantu dalam hal pencapaian kinerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Terlihat adanya hubungan antara etos kerja dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari sikap, tekad, dan dedikasi terhadap pekerjaan yang di selesaikan oleh pegawai. Dapat diketahui bahwa etos kerja merupakan suatu komponen penting yang sangat di butuhkan oleh pegawai instansi, karena di dalam etos kerja sendiri menunjukkan nilai-nilai yang berkaitan dengan adanya peningkatan kemampuan kerja dan membantu pegawai memposisikan dirinya untuk peluang kerja yang lebih baik.

2.7 Hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai pekerja menghabiskan sebagian besar waktu setiap harinya. Karena itulah penting sekali menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat membuat para pekerjanya merasa nyaman. Lingkungan kerja juga mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan (Moh.Saiful Bahri, 2018:40).

Menurut Kirono dan Hidayat dalam jurnal (Wahyudi,2023), etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja berpengaruh terhadap jalannya suatu organisasi. Keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi tidak lepas dari peran etos kerja pegawai. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kompetensinya dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka faktor-faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi dapat di hindari. Dalam suatu organisasi diharapkan fungsi dan peran etos kerja dapat menciptakan budaya kerja yang kuat dan menciptakan komitmen pegawai terhadap organisasinya. Sehingga pegawai mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dan organisasi terbantu dalam pencapaian kinerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah di tetapkan sebelumnya.

Lingkungan kerja dan etos kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan etos kerja pegawai yang tinggi dapat mencapai suatu keberhasilan visi misi dan tujuan dari organisasi ataupun instansi. Dalam suatu organisasi yang diharapkan yaitu fungsi dan peran etos kerja serta lingkungan kerja yang baik untuk menciptakan budaya kerja yang kuat dan menciptakan komitmen pegawai terhadap organisasinya. Hal ini dilakukan agar pegawai mampu melakukan kinerja terbaiknya agar organisasi terbantu dalam pencapaian kinerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil	Perbedaan
1.	Herman Philips Dolonseda, Sjeddie R. Watung (2020)	Dampak Lingkungan Kerja dan etos kerja Terhadap Kinerja pegawai	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada lokasi, waktu penelitian dan jumlah variabel berbeda
2.	Agahaatsa Ridho Anasta (2022)	Pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) Kota Jambi	Penelitian ini menunjukan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai DPMPTSP Kota Jambi	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada lokasi, waktu penelitian dan jumlah variabel berbeda
3.	L. Lamere, C. Kirana, H. Welsa (2021) (Lamere et al., 2021)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.	Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada lokasi, waktu penelitian, jumlah variabel berbeda.
4.	Ahmad Aksan Dan S. PantjaDjati. (2017)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UIpPtsp (Studi Kasus Kota	Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat di ambil yaitu, kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada lokasi, waktu penelitian, jumlah variabel berbeda.

<p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan nama penulisnya.</p>	<p>Administrasi (Jakarta Barat)</p>	<p>Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja</p>	
<p>5. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan nama penulisnya.</p>	<p>Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional serta etos kerja islam terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu dan tenaga kerja kabupaten Batang</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun etos kerja islam memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada lokasi, waktu penelitian dan jumlah variabel berbeda</p>
<p>6. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai di kantor Camat Tugumulyo kabupaten Musi Rawas</p>	<p>Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai di kantor kecamatan Tugumulyo kabupaten Musi Rawas. Sebesar 0,904 atau 90,4% dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 9,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada tempat penelitian yang berbeda, jumlah variabel yang berbeda dan waktu penelitian tidak sama.</p>
<p>7. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p>	<p>Dampak etos kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus badan pusat statistik Provinsi Lampung)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Lampung. Dibuktikan oleh nilai R^2 sebesar 31,5% sedangkan sisanya 68,5% dijelaskan oleh variabel lain</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat pada, variabel penelitian dan tempat penelitian serta waktu penelitian yang berbeda.</p>



		yang tidak di teliti dalam penelitian ini		
8	Melda Wiguna, Nova Radila (2023)	Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TRIDI OASIS GROUP.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara simultan etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada tempat penelitian yang berbeda, variabel yang berbeda, dan waktu penelitian.
9	Muhammad Abid ; Kamaludin Irgas (2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Trenggalek	Hasil penelitian ini secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada tempat penelitian yang berbeda dan variabel penelitian berbeda kemudian tempat penelitian dan waktu penelitian.
10	Febriana Ananda Silalahi, Edwin Agung Wibowo, Rahman Hasibuan (2021)	Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. ESUN INTERNASIONAL UTAMA INDONESIA BATAM.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif atau tidak signifikan, etos kerja berpengaruh positif atau signifikan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif atau signifikan, secara simultan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada jumlah variabel, tempat penelitian dan waktu penelitian.



2.9 Definisi Konsep

Menurut Bahri (2008:30) konsep adalah satuan arti yang memiliki sejumlah objek yang mempunyai ciri yang sama. Orang yang memiliki konsep mampu mengadakan abstraksi terhadap objek-objek yang dihadapi, sehingga objek-objek ditempatkan dalam golongan tertentu. Objek-objek dihadirkan dalam kesadaran orang dalam bentuk representasi mental tak berperaga. Konsep sendiri pun dapat dilambangkan dalam bentuk suatu kata. Adapun batasan definisi konsep tersebut adalah :

1. Menurut Affandi P (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Ada 2 jenis lingkungan kerja, yaitu :

a. Faktor lingkungan fisik

Adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi : rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat visual *privacy* dan *acoustical privacy*.

b. Faktor lingkungan psikis / non fisik

Adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan pegawai adalah pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok. Dari pengertian diatas, penulis dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa lingkungan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang berada disekitar pegawai / pegawai baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2. Etos kerja adalah keseluruhan karakter dan cara manusia mengekspresikan, mempresepsikan, berpikir, dan memberikan makna terhadap segala sesuatu yang mendorongnya untuk bekerja secara optimal sehingga pola interaksi antara manusia dengan dirinya sendiri dan manusia dengan spesies lain dapat terbangun dengan baik.

3. Menurut Mangkunegara (2017:9) Kinerja pegawai (presentasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diharapkan oleh perusahaan dari suatu proses kerja yang mengacu pada ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.10 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah :

1. Lingkungan Kerja (X1)
2. Etos Kerja (X2)
3. Kinerja Pegawai (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.

tabel 2 1 variabel penelitian

No	Variabel	Indikator	Ukuran
1	LINGKUNGAN KERJA (X1)	Lingkungan Fisik	
		1. Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> Kualitas penerangan dari sumber matahari Tingkat penerangan dari lampu listrik
		2. Sirkulasi Udara	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat sirkulasi udara dalam ruangan Tingkat kualitas udara didalam ruangan
		3. Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keamanan selama bekerja Tingkat keamanan diluar lingkungan kerja
		4. Temperatur Suhu	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat suhu ruangan yang nyaman
		5. Kelembaban	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat perubahan kelembaban yang terjadi dalam ruangan
		6. Kebisingan	<ul style="list-style-type: none"> Kondisi suara dalam kantor terhindar dari suara musik
		7. Bau	<ul style="list-style-type: none"> Udara yang tercampur dengan zat lain dan ditangkap oleh hidung
		8. Tata warna	<ul style="list-style-type: none"> Penggunaan warna dinding yang tidak melelahkan mata

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		9. Dekorasi	<ul style="list-style-type: none"> Dekorasi ruangan yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan
		Lingkungan Non-Fisik	
		1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kelancaran komunikasi dengan atasan Tingkat interaksi dukungan dari atasan
		2. Hubungan antara rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kelancaran komunikasi dengan rekan kerja Tingkat interaksi dukungan dari rekan kerja
		Serdamayanti (2017:28)	
	Variabel	Indikator	Sumber
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	ETOS KERJA (X2)	1. Menghargai waktu	Tasmara (2002 : 231)
		2. Tangguh dan pantang menyerah	
		3. Keinginan untuk mandiri	
		4. Penyesuaian diri	
	KINERJA PEGAWAI (Y)	1. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

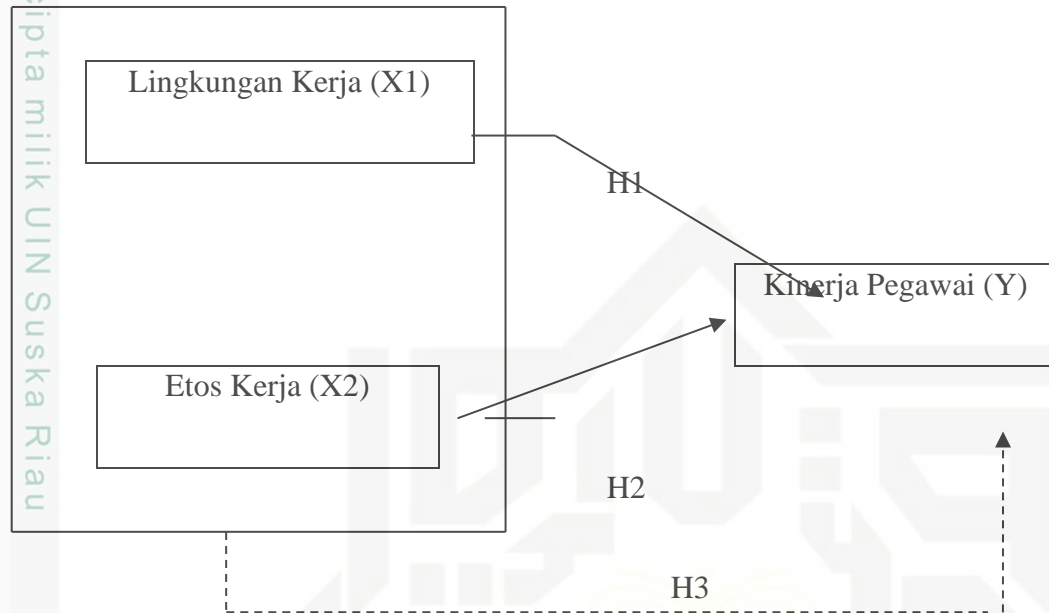
			dan kemampuan pegawai
		2. Prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga nantinya pemimpin memberi suatu reward kepada pegawai tersebut
		3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> Penyelesaian suatu pekerjaan atau tugas dengan waktu yang sudah di tentukan
		Kasmir (2016)	

2.11 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Pemikiran

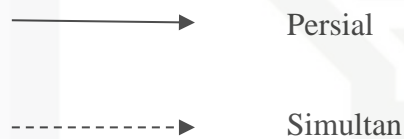
2.11.1 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018: 60) adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah sintesa atau model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori itu berhubungan satu dengan lainnya berdasarkan teori-teori yang dikumpulkan. Untuk mendapatkan suatu kinerja yang baik maka perlu juga adanya fasilitas lingkungan kerja dan etos kerja terhadap pegawai tersebut untuk menjalankan standar-standar prosedur kerja yang ada, supaya mendapatkan hasil yang baik. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dibuat suatu kerangka berpikir yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

gambar 2. 1 kerangka pemikiran



Sumber : Sugiyono (2019)



2.11.2 Hipotesis Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah suasana kerja yang ada disekitar tempat kerja baik ituberupa sarana dan prasarana maupun hubungan kerja sesama rekan kerja dapat mempengaruhi pegawai. Menurut (Elko Trianto,S.Sos,M.M) Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.Sedangkan menurut (Ike Septiani,Sumardi HR,dan Suryanti) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.Hasil ini memberikan



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

makna bahwa semakin baik kompetensi pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

H1 :Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal PelayananTerpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar.

H0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Di duga Etos Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal PelayananTerpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar.

H0: Di duga Etos Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

H3 : Lingkungan Kerja dan Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar .

H0 : Lingkungan Kerja dan Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar.



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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2013:11). Metode yang digunakan adalah metode penelitian Deskriptif Kuantitatif yaitu penelitian yang berusaha memperlihatkan hasil dari suatu pengumpulan data kuantitatif atau statistic seperti survey. Suatu penelitian yang berusaha menjawab pertanyaan mengenai bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu kabupaten kampar.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya penelitian. Ada pun lokasi penelitian ini pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu pintu Kabupaten Kampar.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 24 april 2024 sampai dengan selesai.



3.3 Jenis dan Suber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkret, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya data yang dipilih dari responden melalui kuesioner atau data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

Sumber data penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dikirim kepada auditor yang bekerja di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda dan ukuran lain, yang menjadi perhatian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di DPMPSTP KAMPAR yang berjumlah 99 orang. Sebanyak 99 orang pegawai yang dijadikan sebagai responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.



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

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling menurut Sugiyono (2019), nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dan dengan menggunakan purposive sampling.

Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

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

dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Persentasi kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel, dimana pada kasus ini menggunakan e = 5% (0,05).

$$n = \frac{99}{1 + 99(0,05)^2} = \frac{99}{1 + 0,2475} = \frac{99}{1,247} = 0,79 = 79$$

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan metode:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya. Kuisisioner yang di berikan dan aliran di berinilai (Skor) sepertidijelaskan di bawah ini:

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

2. Wawancara

Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual, ketika seseorang ditanya pewawancara guna mengungkapkan perasaan, motivasi, sikap, atau keyakinannya terhadap suatu topik sumber daya manusia Istijanto (2013:38).

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dengan cara bertanya secara langsung kepada pegawai DPMPSTSP KAMPAR.

3.6 Operasionalisasi Pengukuran Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua varabel yaitu variabel dependen dan variabel independen Variabel terikat/variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Sedangkan variabel bebas/variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel terikat (Sugiyono) 2018).Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X1), Etos Kerja (X2).



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

3.7 Teknik Analisis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatuskala numerik (angka). Data dalam laporan penelitian ini bersifat kuantitatif karena data diperoleh dengan mengukur nilai beberapa variabel dalam sampel atau populasi. Data kuantitatif yaitu data atau keterangan yang berupa angka-angka tabel atau bagian. Untuk mengukur hubungan masing-masing variabel dibantu komputerisasi melalui program SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 22.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Validasi item adalah tes instrumen data untuk mengetahui seberapa akurat suatu item mengukur apa yang coba diukur. Suatu item dikatakan berguna jika memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total dan menunjukkan bahwa item tersebut membantu untuk mengungkapkan sesuatu. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden untuk tujuan survei, yang mengungkapkannya. (Priyatno, 2014). : 51).

Teknik pengujian validitas suatu item menggunakan korelasi Pearson. H. Dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total. Skor total adalah jumlah semua item dalam variabel. Selanjutnya dilakukan uji signifikansi berdasarkan r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 pada uji dua sisi. Jika nilai positif dan r hitung \geq r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2014: 51).



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

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan kekekalan atau konsistensi suatu instrumen. Alat ukur biasanya menggunakan kuesioner artinya adalah apakah nilai terukur konstan dapat diperoleh bahkan setelah pengukuran berulang. Metode yang umum digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentang (seperti skala Likert 15) adalah koefisien alfa Cronbach.

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6 (Priyatno, 2014: 64). Menurut Sekaran (dalam Priyatno, 2014: 64), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastis pada model regresi. Asumsi klasik harus dipenuhi untuk mendapatkan model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian yang reliabel. Jika hanya satu syarat yang tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi tidak berwarna biru (best linear bias estimator) (Priyatno, 2014: 89).

1. Uji Normalitas

Normalitas model regresi menguji apakah nilai regresi yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik memiliki residual yang berdistribusi normal. Metode uji normalitas, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal p-p plot of regression standardized residual (Priyatno, 2014: 90-94).



2. Uji Multikolineritas

Multikolineritas artinya variabel-variabel bebas yang terdapat dalam model regresi mempunyai hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasi tinggi atau genap). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi yang lengkap atau hampir sempurna antar variabel independen. Akibat multikolineritas, koefisien korelasi menjadi tidak pasti dan kesalahannya sangat besar (Priyatno, 2014: 99-100).

Ada beberapa cara untuk menguji multikolineritas. Artinya, membandingkan nilai koefisien determinasi individu (r^2) dengan nilai kepastian pada saat yang bersamaan. (r^2). Jika $r^2 > r^2$ maka terjadi multikolineritas, namun jika $r^2 < r^2$ maka tidak terjadi multikolineritas. Menurut Ghazali (2016) dengan melihat nilai tolerance dan inflation factor (VIF) pada model regresi. Multikolineritas terjadi kala nilai $VIF \geq 10$ serta Nilai Toleransi $\leq 0,10$ serta kebalikannya multikolineritas tidak terjadi bila $VIF \leq 10$ serta Nilai Toleransi $\geq 0,10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi C heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi spearman's rho, melihat pola titik pada grafik. (priyatno, 2014: 108-115).



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

Metode grafik (melihat pola titik-titik pada grafik regresi) Kriteria dasar pengambilan keputusan, yaitu jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, lebar, lalu menyempit), maka pola yang jelas seperti titik-titik. Jika tidak, dispersi tidak seragam akan terjadi. Jika angka pada sumbu y diatur ke 0, varian tidak seragam tidak terjadi.

3.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Masing-masing hipotesis akan diuji dengan alat analisis regresi linear berganda (Multiple regression analysis) yaitu alat analisis yang digunakan apabila ingin menguji pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam analisis regresi berganda ini selain mengukur kekuatan pengaruh antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Secara garis besar metode statistik yang digunakan untuk menguji suatu hipotesis penelitian adalah statistik deskriptif (seperti mean atau median) yang membantu Anda mengetahui mean dari variabel-variabel tersebut. Selain itu, metode statistik kedua menerapkan statistik berupa analisis regresi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan software SPSS (Statistical Program For Social Science). Adapun rumus yang digunakan:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Lingkungan Kerja



X^2 = Etos Kerja

a = Bilangan Konstanta (harga Y, bila $X=0$)

β = Koefisien regresi variabel independen

e = error yang ditolerir (5%)

3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menganalisis data-data yang telah diperoleh dan membuat kesimpulan dari hasil analisis data yang diperoleh tersebut, apakah variabel independen (bebas) berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat), dengan kata lain bertujuan untuk menguji apakah hipotesis atas penelitian ini diterima atau tidak (Ghozali, 2018). Secara statistik setidaknya menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t (Ghozali, 2018).

1. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Uji koefisien determinasi (Adjusted R²) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika nilai koefisien determinasi mendekati satu maka berarti hampir semua variabel yang



dipakai dapat menjelaskan variasi variabel dependen yang digunakan dalam penelitian.

2. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah (Ghozali, 2018): memutuskan hipotesa untuk masing-masing kelompok:

- a. H_0 : berarti secara parsial atau individu tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2 , dengan Y .
- b. H_1 : berarti secara parsial atau individu ada pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2 , dengan Y .
- c. menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)
- d. membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan antara variabel-variabel independen (Lingkungan kerja, dan Etos Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Adapun cara melakukan uji F sebagai berikut (Ghozali, 2018):



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

H_0 : berarti secara simultan atau bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 , dengan Y .

H_1 : berarti simultan atau bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 , dengan Y .

- b. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05).
- c. Membandingkan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat signifikan F yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria:
 1. Nilai signifikan $F < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
 2. Nilai signifikan $F > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
- d. Membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut:
 1. Jika F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa Semua variabel independen serentak dan signifikan mempengaruhi variabel independen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.





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

BAB IV

GAMBARAN UMUM DPMPTSP KABUPATEN KAMPAR

4.1 Latar Belakang DPMPTSP Kab. Kampar

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kampar merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang Penanaman Modal. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan untuk mendukung tugas Kepala Daerah dibidang Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu. Secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati Kampar melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kampar dan secara fungsional bertanggungjawab kepada publik. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sesuai dengan Peraturan Bupati Kampar nomor 24 Tahun 2017, menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan dibidang penanaman modal, dan pelayanan terpadu satu pintu;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang penanaman modal, dan pelayanan terpadu satu pintu;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pelaksanaan administrasi dibidang penanaman modal, dan pelayanan terpadu satu pintu; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan



funksinya.

Dalam upaya meningkatkan keserasian pembangunan sektoral dan pembangunan daerah serta usaha menjamin laju perkembangan dan kesinambungan pembangunan kabupaten Kampar, diperlukan perencanaan yang komprehensif terarah dan terpadu bertumpu pada pola perencanaan berbasis masyarakat, dengan melibatkan peran *stakeholders* yang pada gilirannya diharapkan mampu menjembatani dan mengakomodir kebutuhan dan kepentingan masyarakat secara transparan, demokratis dan akuntabel.

Undang-undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kedua undang-undang dimaksud mengamanatkan bahwa setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib menyusun Rencana Strategis (Renstra) termasuk didalamnya Renstra Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP). Renstra DPMPTSP merupakan dokumen rencana pembangunan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, kendala dan tantangan. Renstra mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, cara mencapai tujuan dan sasaran yang meliputi kebijaksanaan, program dan kegiatan yang realitas dengan mengantisipasi perkembangan masa depan. Penyusunan Renstra DPMPTSP Kabupaten Kampar berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Kampar tahun 2023 – 2026 dan kegiatannya bersifat indikatif. Dengan demikian tersusunnya perencanaan strategis DPMPTSP dapat sebagai pedoman dan acuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam mendukung visi



pembangunan Kabupaten Kampar sesuai dengan RPD.

Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (Renstra – OPD) berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional yang merupakan penjabaran teknis dari Rencana Pembangunan Daerah (RPD) untuk setiap unit kerja daerah yang memuat visi, misi, arah kebijakan teknis dan indikasi rencana program setiap fungsi pemerintahan untuk jangka waktu lima tahunan dan disusun oleh setiap OPD dibawah koordinasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Kampar.

Dengan demikian Renstra DPMPTSP Kabupaten Kampar tahun 2023– 2026 merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Kampar tahun 2005–2025 dan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Kampar tahun 2023– 2026 untuk menjalankan kegiatan pemerintahan dan pembangunan Kabupaten Kampar secara serasi, selaras dan berkelanjutan.

a. Landasan Hukum

Landasan hukum untuk penyusunan Renstra DPM-PTSP Kabupaten Kampar tahun 2023 – 2026 ini adalah :

1. Undang-undang Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN);
2. Undang Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Nomor 4421);
3. Undang Undang Nomor 23 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pemerintahan Pusat dan Daerah;
 4. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
 5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
 6. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang- Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang, di mana salah satu amanatnya adalah dilaksanakan pemilu kepala daerah serentak secara nasional pada tahun 2024;
 7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2006 tentang Tatacara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2006 tentang Tatacara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional,
9. Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2006 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

16. Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai landasan acuan pengukuran indikator kinerja;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1540);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
21. Peraturan Kepala Badan Penanaman Modal RI Nomor 3 Tahun 2021

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

- tentang Sistem Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko secara Elektronik;
22. Peraturan Kepala Badan Penanaman Modal RI Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pedoman tata Cara Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko dan Fasilitas Penanaman Modal;
 23. Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 20 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Kampar tahun 2005 – 2025;
 24. Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 6 tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kampar,
 25. Peraturan Daerah tahun 2022 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Kampar Tahun 2023 – 2026 mempedomani lampiran Permendagri Nomor 86 tahun 2017 pada lampirannya dihalaman 392 – 399;
 26. Peraturan Bupati Kampar Nomor 24 tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar.

b. Maksud dan Tujuan DPMPTSP Kab. Kampar

Renstra DPM-PTSP Kabupaten Kampar Tahun 2023-2026 dimaksudkan sebagai pedoman bagi perencanaan dan pelaksanaan pembangunan di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu selama kurun waktu lima



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

tahun yakni tahun 2023 – 2026 yang mengintegrasikan program-program internal serta menjadi dasar bagi penyusunan cascading program-program lintas sektoral guna menunjang pembangunan di bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu.

Sedangkan tujuan penyusunan Renstra DPM-PTSP Kabupaten Kampar tahun 2023 – 2026 adalah sebagai berikut :

1. Menjabarkan Strategi yang akan dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah dalam bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
2. Menetapkan tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan DPMPTSP Kabupaten Kampar dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya selama periode tahun 2023-2026;
3. Menetapkan program dan indikasi kegiatan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi DPMPTSP Kabupaten Kampar selama periode tahun 2023-2026;
4. Memberikan acuan dan pedoman dalam penyusunan Renja DPMPTSP Kabupaten Kampar;
5. Memberikan dasar dalam pengendalian dan evaluasi rencana pembangunan DPMPTSP Kabupaten Kampar baik tahunan maupun lima tahunan, serta;
6. Menjadi acuan resmi untuk penilaian kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. tujuan yang di inginkan lima tahun

ke depan dengan mengkoordinasikan instansi-instansi terkait.

c. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Sebagaimana yang diatur menurut Peraturan Bupati Kampar Nomor 24 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Kampar.

Dengan demikian tugas pokok yang dibebankan kepada DPMPTSP adalah melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah Kabupaten Kampar bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan meliputi ;

- (1) Merumuskan sasaran
- (2) Mengkoordinasikan
- (3) Menyelenggarakan
- (4) Membina
- (5) Mengevaluasi, dan
- (6) Melaporkan pelaksanaan tugas.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana tersebut diatas, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai fungsi sebagai berikut ;

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;



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

- d. Pelaksanaan administrasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Tugas-tugas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Bupati Kampar nomor 24 tahun 2017 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar sebagai berikut :

i. Kepala Dinas

Tugas Pokok, merumuskan sasaran, menyelenggarakan, membina, mengarahkan, mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan sesuai dengan urusan pemerintah bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;

Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Dinas memiliki fungsi sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pengelolaan administrasi umum yang meliputi penatausahaan, kepegawaian, keuangan, perencanaan program dan perlengkapan serta organisasi;
- 2) Menyusun perencanaan dan program pengembangan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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) Melaksanakan koordinasi dengan lembaga instansi vertikal lainnya yang terkait dengan penanaman modal dan pelayanan perizinan, non perizinan;
- 4) Merumuskan kebijakan teknis terkait dengan inovasi dan pengembangan system penanaman modal dan pelayanan perizinan dan non perizinan;
- 5) Menandatangani dokumen perizinan dan non perizinan berdasarkan pendelegasian dari Bupati Kampar sesuai peraturan yang berlaku;
- 6) Mengesahkan dokumen yang terkait dengan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- 7) Merumuskan kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan sumberdaya manusia tentang pelayanan perizinan dan non perizinan;
- 8) Merumuskan kebijakan pengendalian terhadap pelaksanaan proses administrasi maupun pelaporan yang berhubungan dengan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;
- 9) Merumuskan hasil pengaduan masyarakat terhadap pokok-pokok permasalahan yang diadukan;
- 10) Merumuskan bahan kebijakan operasional pengembangan dan fasilitasi penanaman modal;
- 11) Melakukan pengelolaan unit pelaksanaan teknis;
- 12) Perumusan sasaran, capaian kinerja, langkah dan rencana kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- 13) Menyusun laporan pelaksanaan, hasil capaian dan kinerja Dinas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;

- 14) Pembinaan, pengawasan serta pengembangan pelaksanaan pelayanan perizinan terpadu satu pintu;
- 15) Melaksanakan upaya-upaya untuk meningkatkan taraf layanan dan peningkatan iklim investasi serta pelaksanaan promosi daerah dalam upaya pengembangan kapasitas daerah sebagai tempat berinvestasi yang kondusif;
- 16) Melaksanakan pengawasan terhadap jalannya kegiatan penanaman modal dan pelayanan perizinan dan non perizinan;
- 17) Melaksanakan koordinasi dengan lembaga teknis lainnya yang terkait dengan penanaman modal dan teknis pelayanan perizinan dan non perizinan;
- 18) Menegakkan kedisiplinan bagi para bawahan dan memberikan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan bawahan sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- 19) Memfasilitasi calon investor dalam rangka pelaksanaan penanaman modal;
- 20) Memberikan pertimbangan kepada Bupati dalam rangka kegiatan penanaman modal dan pelaksanaan pelayanan perizinan;
- 21) Memberikan penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar;
- 22) Mengevaluasi dan menilai hasil pelaksanaan tugas para bawahan terkait

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 23) Mendisposisikan surat kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing;
- 24) Memberikan petunjuk, arahan, pengawasan, penilaian serta koreksi kepada para bawahan dalam hal pelaksanaan tugas;
- 25) Melakukan koordinasi dalam rangka menciptakan iklim investasi yang kondusif;
- 26) Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan;
- 27) Menilai hasil kerja bawahan dengan mengisi buku catatan sebagai bahan penilaian sasaran kerja pegawai;
- 28) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

ii. Sekretariat

Memiliki tugas pokok, membantu Kepala Dinas dalam merencanakan operasionalisasi, memberi tugas, memberi petunjuk, menyelia, mengatur mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas kesekretariatan, meliputi urusan umum dan kepegawaian, perencanaan, evaluasi, pelaporan serta pengelolaan keuangan dan perlengkapan atau aset.

Dalam melaksanakan tugas pokok, Sekretariat memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan program teknis administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, dan perlengkapan, perencanaan, pelaporan serta urusan rumah tangga;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan sub bagian;
3. Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan sub bagian;
4. Melaksanakan koordinasi penyusunan, pelaksanaan dan pelaporan Standar Operasional Prosedur (SOP);
5. Merencanakan operasionalisasi pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian, perencanaan dan pelaporan, keuangan, pengelolaan asset, monitoring serta evaluasi terhadap jalannya ketatausahaan;
6. Menerima petunjuk/arahan sesuai dengan disposisi atasan terkait dengan tugas dan fungsinya;
7. Melakukan pengendalian pembinaan urusan ketata usahaan yang meliputi penatausahaan surat masuk dan pendistribusian surat keluar;
8. Menyiapkan bahan penyusunan kebijaksanaan, pedoman dan petunjuk teknis di bidang ketatausahaan umum dilingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
9. Menginventarisasi dan menindak lanjuti permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang ketata usahaan umum;
10. Melakukan pengelolaan administrasi terhadap naskah dinas yang masuk dan keluar serta mendistribusikannya kepada bidang terkait;
11. Melaksanakan evaluasi terhadap jalannya penatausahaan berdasarkan penilaian terhadap kinerja masing-masing sub bagian dan data pelaporan perkembangan setiap triwulan;
12. Mengawasi dan memberikan arahan serta koreksi terhadap bawahannya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sesuai dengan sub bagiannya;

13. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah yang perlu diambil dengan ketentuan berlaku;
14. Memeriksa, mengecek, mengoreksi, mengontrol, merencanakan kegiatan dan membuat laporan pelaksanaan tugas;
15. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas;
16. Merumuskan tentang kebijakan penempatan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
17. Merencanakan penyusunan kebutuhan barang dan alat kelengkapan kantor;
18. Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan atasan;
19. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan;
20. Menilai hasil kerja bawahan dengan mengisi buku catatan sebagai bahan penilaian sasaran kerja pegawai.

iii. Bidang Perencanaan, Pengembangan Iklim, Promosi dan Pengendalian:

Memiliki Tugas Pokok, membantu Kepala Dinas dalam merencanakan dan mengkaji potensi dan peluang penanaman modal lingkup daerah sekaligus mempromosi peluang investasi dengan memberdayakan badan usaha penanaman modal, antara lain meningkatkan kemitraan dan daya saing penanaman modal lingkup daerah serta melaksanakan pengendalian pelaksanaan penanaman modal terhadap dunia usaha. Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Bidang Perencanaan, Pengembangan Iklim, Promosi dan Pengendalian memiliki fungsi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sebagai berikut:

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

1. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam melaksanakan perencanaan pengembangan dan pelayanan penanaman modal;
2. Menyusun rencana pengembangan dan pelayanan penanaman modal daerah;
3. Merumuskan kebijakan tentang pengembangan dan fasilitasi kerjasama;
4. Melakukan koordinasi dengan dunia usaha tentang perencanaan dan pengembangan penanaman modal;
5. Melakukan koordinasi dengan dunia usaha tentang fasilitasi dan kerjasama;
6. Melakukan koordinasi dan pembinaan perusahaan non fasilitas (Non PMDN- PMA);
7. Mengkoordinasikan penilaian investment award;
8. Melaksanakan rapat koordinasi antar lembaga dengan dunia usaha;
9. Mengkoordinasikan dan merekomendasikan kelayakan izin penanaman modal, terhadap investor PMDN/PMA;
10. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam melaksanakan promosidan informasi pengolahan data dan penanaman modal 76ector potensi unggulan daerah;
11. Melakukan koordinasi dengan dunia usaha tentang promosi 76ector



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.

potensi unggulan daerah;

12. Mempersiapkan data potensi unggulan dan peluang investasi daerah untuk dipromosikan;
13. Mengkoordinir event-event promosi berskala lokal, nasional dan internasional;
14. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas;
15. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan;
16. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan;
17. Menilai hasil kinerja bawahan dengan mengisi buku catatan sebagai bahan penilaian sasaran kerja pegawai.

iv. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non-Perizinan A.

Memiliki Tugas Pokok, membantu Kepala Dinas dalam memberikan pelayanan perizinan berdasarkan sector usaha yang telah didelegasikan Bupati kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (sektor pemerintahan, penanaman modal, kesehatan, pertanian perkebunan, komunikasi informatika, pendidikan, perindustrian perdagangan, pekerjaan umum-tata ruang) dan mengkoordinasikan dengan tim teknis dari instansi terkait.

Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan non Perizinan A memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Pengkajian, perumusan dan perencanaan langkah strategis pelaksanaan layanan;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

2. Penyusunan mekanisme dan standar operasional prosedur layanan perizinan menurut sector usaha di bidangnya;
3. Pengintegrasian pelaksanaan layanan perizinan yang menjadi kewenangan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
4. Koordinasi teknis dengan instansi terkait terhadap perizinan yang harus mendapat pertimbangan;
5. Pemeriksaan dokumen perizinan serta penetapan retribusi daerah;
6. Penerbitan duplikat izin yang dinyatakan hilang sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
7. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas;
8. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan;
9. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan;
10. Menilai hasil kerja bawahan dengan mengisi buku catatan sebagai bahan penilaian sasaran kerja pegawai.

v. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non-Perizinan B.

Memiliki Tugas Pokok, membantu Kepala Dinas dalam memberikan pelayanan perizinan berdasarkan sektor usaha yang telah didelegasikan Bupati kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (sektor perhubungan, peternakan, sosial, pemuda olahraga, tenaga kerja, pertanahan, koperasi-UKM, perikanan, perumahan-kawasan pemukiman) dan mengkoordinasikan dengan tim teknis dari instansi terkait.

Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Bidang Penyelenggaraan



Pelayanan Perizinan dan non Perizinan B memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Pengkajian, perumusan dan perencanaan langkah strategis pelaksanaan layanan;
2. Penyusunan mekanisme dan standar operasional prosedur layanan perizinan menurut sector usaha di bidangnya;
3. Pengintegrasian pelaksanaan layanan perizinan yang menjadi kewenangan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
4. Koordinasi teknis dengan instansi terkait terhadap non perizinan yang harus mendapat pertimbangan;
5. Pemeriksaan dokumen non perizinan serta penetapan retribusi daerah;
6. Penerbitan duplikat izin yang dinyatakan hilang sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
7. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas;
8. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan;
9. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan;
10. Menilai hasil kerja bawahan dengan mengisi buku catatan sebagai bahan penilaian sasaran kerja pegawai.

vi. Bidang Pengaduan, Kebijakan dan Pelaporan Pelayanan

Memiliki Tugas Pokok, membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan dan melakukan tindak lanjut terhadap pengaduan dunia usaha maupun masyarakat dan melakukan pelaporan seluruh pelaksanaan pelayanan perizinan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam melaksanakan tugas pokok, Kepala Bidang Pengaduan, Kebijakan dan Pelaporan Layanan memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Menerima pengaduan dari perusahaan dan masyarakat yang berkaitan dengan perizinan dan non perizinan bidang penanaman modal;
2. Melakukan koordinasi dengan instansi teknis terkait sesuai dengan pengaduan perizinan yang dilaporkan, baik oleh perseorangan maupun dunia usaha;
3. Mengkoordinasikan data dan bahan pelaporan yang meliputi: pengembangan, pengendalian, mutu layanan, standar layanan (SOP, SP, SPM dan MP) dan inovasi dalam penyelenggaraan pelayanan perizinan dan non perizinan;
4. Menyelenggarakan upaya pemecahan masalah yang berkaitan dengan pengaduan perizinan;
5. Menyelenggarakan koordinasi hasil pengawasan terhadap dunia usaha;
6. Melaksanakan, merekapitulasi dan mengevaluasi hasil Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), serta memberikan pertimbangan/masukan-masukan hasil evaluasi IKM tersebut;
7. Memberikan pertimbangan-pertimbangan, masukan-masukan terhadap hasil IKM;
8. Melaksanakan upaya-upaya pencegahan terjadinya penyalahgunaan perizinan;
9. Melaksanakan sosialisasi aturan-aturan yang berkaitan dengan penanaman modal dan perizinan dunia usaha;



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.

10. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait yang berkaitan dengan pelayanan penyuluhan dunia usaha;
11. Merumuskan hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan layanan dunia usaha dibidang perizinan;
12. Melakukan monitoring perkembangan perizinan dan non perizinan;
13. Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai hasil yang telah dicapai sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas;
14. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan;
15. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan;
16. Menilai hasil kerja bawahan dengan mengisi buku catatan sebagai bahan penilaian sasaran kerja pegawai.

d. Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sesuai dengan Peraturan Bupati Kampar nomor 24 tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar adalah terdiri dari:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Pejabat Fungsional Muda Keuangan;
 - c. Pejabat Fungsional Muda Perencana.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Bidang Perencanaan, Pengembangan Iklim, Promosi dan Pengendalian terdiri dari:
 - a. Pejabat Fungsional Muda Analisis Penanaman Modal;
 - b. Pejabat Fungsional Muda Analisis Penanaman Modal;
 - c. Pejabat Fungsional Muda Analisis Penanaman Modal.
4. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan, dan Non Perizinan A terdiri dari:
 - a. Pejabat Fungsional Muda Analisis Penanaman Modal;
 - b. Pejabat Fungsional Muda Analisis Penanaman Modal;
 - c. Pejabat Fungsional Muda Analisis Penanaman Modal.
5. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan B, terdiri dari:
 - a. Pejabat Fungsional Muda Analisis Penanaman Modal;
 - b. Pejabat Fungsional Muda Analisis Penanaman Modal;
 - c. Pejabat Fungsional Muda Analisis Penanaman Modal.
6. Bidang Pengaduan, Pengendalian, Kebijakan dan Pelaporan Layanan terdiri dari:
 - a. Pejabat Fungsional Muda Analisis Penanaman Modal;
 - b. Pejabat Fungsional Muda Analisis Penanaman Modal;
 - c. Pejabat Fungsional Muda Analisis Penanaman Modal.

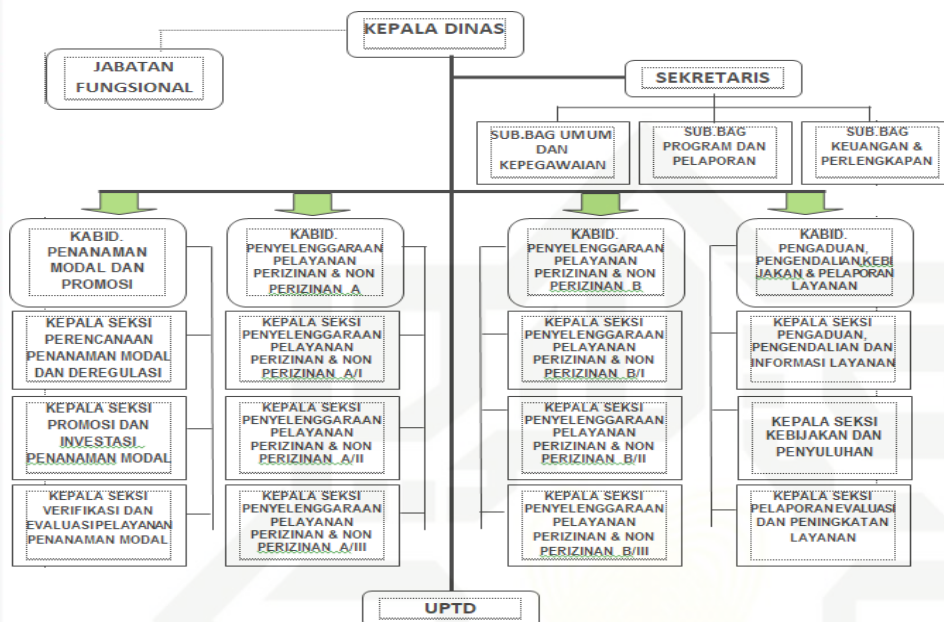
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Gambar 4.1
Struktur Organisasi DPMPTSP Kabupaten Kampar





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

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

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu di Kabupaten Kampar. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu di Kabupaten Kampar menunjukkan t hitung $(10,086) > t \text{ tabel } (1,991)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Kampar pada taraf 0,05
2. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu di Kabupaten Kampar menunjukkan t hitung $(9,856) > t \text{ tabel } (1,991)$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Kampar pada taraf 0,05.
3. Kinerja pegawai dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan etos kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja dan etos kerja mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Secara keseluruhan lingkungan kerja dan etos kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

berpengaruh 67,4% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Bagi DPMPTSP Kabupaten Kampar hendaknya terus memperbaiki lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan etos kerja, karena faktor tersebut terbukti dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan cara disiplin dan menghargai waktu serta mematuhi peraturan yang diterapkan oleh instansi tersebut.
2. Diharapkan kepada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, dan lain-lain.
3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah sampel atau dengan menambahkan ruang lingkup objek, mungkin dapat mempertimbangkan untuk menggunakan objek penelitian seluruh DPMPTSP di beberapa Kota atau Kabupaten yang ada di Provinsi Riau, sehingga dapat dilihat generalisasi teori secara valid.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

QS. Az Zumar ayat 39

Buku

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Remaja Rosdakarya. Bandung.

Arep Ishak & Tanjung Hendri.(2003), Manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Gramedia

Widiasarana Indonesia

Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian. In Sibuku Media.

Sugiyono. (2018). Metode Peneilitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Penerbit

Alfabeta, Bandung

Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D.

Bandung:Alfabeta.

Tasmara. (2002). Membudayakan Etos Kerja Islami. In tasmara, e-book (p. 224).

Jakarta: : Gema Insani

Priyatno, D. (2014). Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis.Yogyakarta: Andi Offset.

Refika Aditama.Kasmir, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Ghozali, Imam. (2018) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS

25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

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

Suwardi Dan Daryanto. (2018). Pedoman Praktis. K3lh (Keselamatan Dan Kesehatan kerja Dan Lingkungan Hidup). Yogyakarta: Gava Media

Wibowo, (2016) Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta.

Robbins. 2018, Prilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, Penerbit PT. Penhallindo, Jakarta

Serdamayanti.(2017), Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja, Bandung

Kasmir.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep), Yogyakarta: CV.ANDI.

Jurnal

Abid, M., & Irqas, K. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Trenggalek. *E-Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan*, 11(1), 53-60. <https://doi.org/10.22437/jels.v11i1.18128>

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Aksan Et Al.2017.Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Up Ptsp (Studi Kasus Kota Administrasi Jakarta Barat).Jurnal Swot, Volume Vii, No 2.



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

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

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

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

Cynthia. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industri. AGORA Journal Vol 3 No 2.

Dr.H.Moh.Saiful Bahri,SE,MM.(2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: CV Jakad Publishing.

Febrian, W, D., Zulhaida & Ilosa, A (2019) analisis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bank riau kepri syariah pekanbaru. *Syarikat : Jurnal rumpun ekonomi syariah vol.2 (2) (2019)*.

Hairani, T., Vitratin & Anggrayani³ (2023). DAMPAK ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung). *Seminar nasiona-universitas borobudur vol.2 (1)*

Indriani, W. (2016). Kontribusi Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Dosen. *El-Idare : Journal of Islamic Education Management, 1(2)*, 173-188.

Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Bisma: Jurnal Manajemen, 7(2), 341. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.35420>

Rakhmatullah, A. E., Hadiati, S., & Setia, K.A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI PROFESIONALISME



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

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

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

PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PROBOLINGGO. *Jurnal ekonomi Dan Manajemen*, 19(1). Retrieved from <http://ejournal.unigamalang.ac.id/index.php/JEM/article/view/258>

Septiani, I., Sumardi Hr, & Surianti. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, Vol 5 No 2.

Silalahi, A, F., Wibowo, A, E& Hasibuah, R. (2021) PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ESUN INTERNASIONAL UTAMA INDONESIA BATAM. *Jurnal equilibiria fakultas ekonomi unrika batam* 8(2), <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.381>

TRianto, E. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KOTA TANGERANG. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 9(1), 48–56. <https://doi.org/10.32477/jrm.v9i1.337>

Wahyudi, E.J, (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Negeri 1 Pagak Kabupaten Malang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(3), 516-527.

Wibisono, K & Ikhwan, K. (2022) REFLEKSI PENELITIAN LINGKUNGAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

INDONESIA (STUDI LITERATUR). *Jurnal bisnismen : riset bisnis dan manajemen*, 4(1) <https://doi.org/10.52005/bisnismen.v4i1.82>

Wiguna, M., & Radila, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tridi Oasis Group. *Jurnal Arastirma*, 3(1), 150–157. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i1.28474>

Wijayanti, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*. 4(2), 187-198. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v4i2.422>



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

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DI KABUPATEN KAMPAR

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Mahasiswa/I Universitas Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Administrasi Negara, saat ini untuk memperoleh gelar sarjana dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Kampar** ”, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini.

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

I. DATA RESPONDEN

Nama : _____

Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 20 – 30 Tahun ☐ 31 – 40 Tahun

: ☐ 41 – 50 Tahun ☐ ≥ 50 Tahun

Lama bekerja : ☐ ≤ 1 Tahun ☐ 2 – 3 Tahun

☐ 4 - 5 Tahun ☐ ≥ 5 Tahun

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

Pangkat/Golongan : ☐ ASN ☐ PPT(NON PNS)

Pendidikan terakhir :

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (\checkmark) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala sebagai berikut 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)
4 = Setuju (S)
3 =Netral (N)
2 = Tidak Setuju (TS)
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak terdapat jawaban yang salah, sehingga Bapak/Ibu tidak perlu khawatir dengan respon/jawaban yang diberikan.
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya
5. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu untuk mengembalikan kepada yang menyerahkan kuesioner

II. DAFTAR PERTANYAAN

LINGKUNGAN KERJA (X1)						
NO	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Penerangan ditempat kerja saya mendukung suasana dalam bekerja					
2	Fasilitas AC yang tersedia mampu memberikan tempratur suhu yang diinginkan oleh karyawan.					
3	Suasana kerja yang ada diruangan saya memebuat saya bekerja dengan baik					
4	Keamanan ditempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
5	Tidak ada suara yang mengganggu didalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitass kerja					
6	Ruangan kerja saya bersih dan rapi serta bebas dari sampah tanpa mengganggu pekerjaan					
7	Terjalannya komunikasi yang lancar dengan pimpinan yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja					
9	Kerja sama dengan rekan kerja berjalan dengan baik					
10	Saya dan pegawai lainnya dapat saling terbuka dan berkomunikasi bila ada masalah atau konflik di lingkungan kerja					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

11	Setiap pegawai saling membantu apabila menemukan kesulitan					
----	--	--	--	--	--	--

ETOS KERJA (X2)						
NO	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya mampu menghargai waktu dan disiplin dalam bekerja.					
2	Saya selalu datang lebih awal dari waktu masuk kerja yang telah ditentukan					
3	Saya tangguh dan pantang menyerah dalam dalam bekerja.					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain					
6	Saya selalu berusaha untuk tidak libur bekerja, kecuali ada hal lain yang lebih penting dari pekerjaan saya					
7	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
8	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan					
9	Saya menerapkan prinsip keinginan untuk mandiri dalam bekerja.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

10	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dengan baik					
11	Saya selalu bersedia menolong teman saya bila merasa kesulitan dalam pekerjaan					
12	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
13	Saya membutuhkan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan					
14	Saya melakukan penyesuaian diri dalam lingkungan kerja					

KINERJA PEGAWAI (Y)						
NO	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Kualitas kerja saya telah memenuhi standar yang diterapkan instansi.					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu.					
4	Saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi.					
5	Memaksimalkan tingkat aktivitas saya dalam menyelesaikan tugas pada awal waktu.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

6	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan saya.					
7	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.					
8	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan.					
9	Saya dapat bekerja dengan tim/kelompok dalam melaksanakan tugas untuk mencapai sasaran yang diinginkan instansi.					
10	Saya mampu mengorganisir sendiri pekerjaan saya dengan baik sesuai dengan target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetail oleh atasan.					
11	Saya selalu menerima nasehat dan masukan dari atasan maupun dari pegawai lainnya.					
12	Saya mempunyai kemampuan dalam memanfaatkan segala fasilitas yang tersedia dalam suatu instansi dengan fungsinya.					
13	Pegawai bersedia mengakui kesalahan tanpa adanya paksaan dari pimpinan.					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA



Lampiran 2

PEDOMAN WAWANCARA

1. Apakah bapak/ibu percaya kalau lingkungan kerja dan etos kerja itu berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja para pegawai ?
2. Dalam pengalaman bapak/ibu, apa yang menjadi pemicu utama bagi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya ?
3. Menurut bapak/ibu bagaimana cara bapak/ibu menciptakan etos kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja di DPMPTSP ?
4. Apakah ada faktor-faktor tertentu dalam lingkungan kerja bapak/ibu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai ?
5. Bagaimana menurut bapak/ibu, pentingnya lingkungan kerja dan etos kerja yang baik dalam mewujudkan visi dan misi DPMPTSP ini ?

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.

Lampiran 3

© Hak cipta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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

State Islamic U

Tabulasi Data

LINGKUNGAN KERJA (X1)												
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	JUMLAH
1	5	3	2	3	5	5	4	4	5	3	4	43
2	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	44
3	4	5	5	4	2	5	4	3	3	3	4	42
4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	43
5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	45
6	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	44
7	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	46
8	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	50
9	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	43
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
11	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	40
12	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	48
13	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	3	45
14	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	45
15	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	43
16	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	3	45
17	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	50
18	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	44
19	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	50
20	5	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	43
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47
22	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	4	42

23	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	51
24	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	45
25	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	47
26	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	44
27	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	46
28	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	47
29	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	52
30	3	4	4	3	2	5	5	4	3	3	3	39
31	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	46
32	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	39
33	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	49
34	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	43
35	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	45
36	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	42
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
38	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	41
39	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	47
40	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	51
41	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	46
42	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	38
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
44	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	52
45	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	44
46	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	47
47	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	45
48	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	52
49	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	41
50	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	52
51	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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 t

52	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	48
53	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	3	45
54	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	48
55	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	48
56	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	48
57	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	49
58	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	49
59	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	50
60	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	48
61	3	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	47
62	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3	43
63	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
64	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	43
65	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	43
66	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	46
67	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	46
68	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	48
69	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	45
70	5	5	5	4	3	3	3	4	5	4	3	44
71	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	47
72	5	4	5	5	3	3	4	4	3	5	5	46
73	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	48
74	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53
75	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	49
76	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	44
77	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	42
78	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	50
79	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	46

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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

NO	ETOS KERJA (X2)														
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	JUMLAH
1	5	3	3	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	58
2	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	57
3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	51
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	57
5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	51
6	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	51
7	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	5	4	5	60
8	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	66
9	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	55
10	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
11	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	52
12	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	60
13	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	3	58
14	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	59
15	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	49
16	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	54
17	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	52
18	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	53
19	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	52
20	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	58
21	5	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	5	4	55
22	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	62

23	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	5	4	56
24	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	57
25	4	4	3	5	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	55
26	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	58
27	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	3	54
28	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	55
29	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	65
30	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	5	4	3	4	51
31	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	2	2	3	51
32	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	46
33	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	61
34	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	4	55
35	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	55
36	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	60
37	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	65
38	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	5	3	54
39	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	57
40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	65
41	4	3	5	5	4	3	5	3	4	4	3	5	5	3	56
42	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	3	59
43	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	62
44	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	65
45	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	3	55
46	3	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	3	54

47	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	57
48	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	65
49	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	5	3	54
50	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	65
51	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	65
52	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	59
53	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	64
54	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	3	59
55	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	3	61
56	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	3	61
57	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	60
58	5	3	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	61
59	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	61
60	5	3	5	5	4	3	5	4	5	4	3	3	5	4	58
61	5	3	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	59
62	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	5	3	55
63	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
64	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	54
65	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	3	57
66	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	61
67	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	58
68	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	61
69	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	57
70	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	3	3	5	53

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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 t

71	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	62
72	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	58
73	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	57
74	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	66
75	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	58
76	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	60
77	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	5	54
78	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	56
79	4	5	3	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	3	55

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang 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 t

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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 t

KINERJA PEGAWAI (Y)														
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	JUMLAH
1	4	5	5	2	4	5	3	5	4	4	3	5	4	53
2	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	51
3	4	4	4	3	3	5	5	3	4	3	4	3	3	48
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	49
5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	52
6	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	3	3	50
7	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	58
8	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	61
9	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	46
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
11	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	5	3	3	49
12	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	55
13	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	53
14	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	53
15	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	43
16	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	55
17	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	52
18	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	52
19	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	52
20	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	55
21	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	53
22	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	57
23	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	56
24	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	3	50
25	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	55
26	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	53
27	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

28	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	51
29	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	60
30	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	51
31	4	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	3	4	48
32	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	44
33	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	61
34	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	45
35	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	45
36	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	55
37	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	59
38	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	5	3	3	46
39	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	52
40	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	61
41	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	5	3	3	48
42	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	48
43	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	60
44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	60
45	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	52
46	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	53
47	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	52
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	62
49	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	51
50	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	64
52	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	59
53	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	52
54	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	3	3	56
55	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	3	3	56
56	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	3	3	56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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 t

57	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	59
58	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3	57
59	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	57
60	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	55
61	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	55
62	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	49
63	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	58
64	4	3	4	5	4	5	5	4	3	5	5	3	3	53
65	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	49
66	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	55
67	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	57
68	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	59
69	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	51
70	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	52
71	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	56
72	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	44
73	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	5	5	4	53
74	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
75	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	52
76	4	3	5	5	4	3	4	3	4	3	5	4	3	50
77	4	4	3	3	5	5	3	4	3	4	5	3	4	50
78	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	59
79	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	53

Lampiran 4

ANALISIS DATA

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
lingkungan kerja	79	38,00	55,00	46,3924	3,80087
etos kerja	79	46,00	69,00	57,8228	4,64581
kinerja pegawai	79	43,00	65,00	53,7848	4,96571
Valid N (listwise)	79				

UJI VALIDITAS

X1

Correlations													
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	,469**	,257*	,317**	,213	-,194	-,052	-,109	-,016	,044	,054	,325**
	Sig. (2-tailed)		,000	,022	,004	,059	,087	,648	,338	,892	,703	,636	,003
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2	Pearson Correlation	,469**	1	,427**	,364**	,020	-,109	-,141	,053	-,142	,009	,131	,336**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,864	,338	,216	,645	,212	,937	,250	,002
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3	Pearson Correlation	,257*	,427**	1	,453**	,020	-,083	,018	-,038	,067	,167	,104	,408**
	Sig. (2-tailed)	,022	,000		,000	,864	,466	,877	,741	,559	,142	,363	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

X4	Pearson Correlation	,317**	,364**	,453**	1	,105	,080	-,035	,034	,017	,129	,226*	,482**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,000		,355	,486	,762	,765	,879	,259	,045	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X5	Pearson Correlation	,213	,020	,020	,105	1	,535**	,343**	,043	,302**	,265*	,336**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,059	,864	,864	,355		,000	,002	,709	,007	,018	,002	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X6	Pearson Correlation	-,194	-,109	-,083	,080	,535**	1	,391**	,032	,120	,053	,348**	,460**
	Sig. (2-tailed)	,087	,338	,466	,486	,000		,000	,777	,293	,641	,002	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X7	Pearson Correlation	-,052	-,141	,018	-,035	,343**	,391**	1	,186	,258*	,374**	,229*	,507**
	Sig. (2-tailed)	,648	,216	,877	,762	,002	,000		,100	,022	,001	,043	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X8	Pearson Correlation	-,109	,053	-,038	,034	,043	,032	,186	1	,340**	,176	-,015	,327**
	Sig. (2-tailed)	,338	,645	,741	,765	,709	,777	,100		,002	,121	,897	,003
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X9	Pearson Correlation	-,016	-,142	,067	,017	,302**	,120	,258*	,340**	1	,369**	,230*	,519**
	Sig. (2-tailed)	,892	,212	,559	,879	,007	,293	,022	,002		,001	,041	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X10	Pearson Correlation	,044	,009	,167	,129	,265*	,053	,374**	,176	,369**	1	,438**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,703	,937	,142	,259	,018	,641	,001	,121	,001		,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, 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 ¹¹	Pearson Correlation	,054	,131	,104	,226*	,336**	,348**	,229*	-,015	,230*	,438**	1	,612**
	Sig. (2-tailed)	,636	,250	,363	,045	,002	,002	,043	,897	,041	,000		,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
TOTAL	Pearson Correlation	,325**	,336**	,408**	,482**	,643**	,460**	,507**	,327**	,519**	,598**	,612**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													

X2

© 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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

		Correlations														
		X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	X2.07	X2.08	X2.09	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	TOTAL
X2.01	Pearson Correlation	1	,171	,341**	,048	,272*	,145	,289**	,336**	,071	,106	,224*	,211	,131	,359**	,576**
	Sig. (2-tailed)		,131	,002	,673	,015	,201	,010	,002	,534	,354	,047	,061	,249	,001	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.02	Pearson Correlation	,171	1	,216	,023	,104	,382**	,004	-,102	,039	,102	-,080	,219	,032	-,042	,334**
	Sig. (2-tailed)	,131		,056	,841	,360	,001	,973	,371	,734	,373	,485	,052	,782	,712	,003
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.03	Pearson Correlation	,341**	,216	1	,299**	,225*	,061	,187	,027	,108	,139	,159	,183	,234*	,298**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,002	,056		,007	,046	,595	,099	,814	,342	,223	,162	,106	,038	,008	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.04	Pearson Correlation	,048	,023	,299**	1	,321**	,064	,114	-,032	,113	,095	,011	,198	,133	,122	,393**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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

	Sig. (2-tailed)	,673	,841	,007		,004	,576	,319	,777	,323	,406	,920	,080	,243	,284	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.05	Pearson Correlation	,272*	,104	,225*	,321**	1	,182	,091	-,029	,172	,048	,051	,311**	,195	,106	,477**
	Sig. (2-tailed)	,015	,360	,046	,004		,108	,423	,800	,130	,678	,654	,005	,085	,353	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.06	Pearson Correlation	,145	,382**	,061	,064	,182	1	,153	-,027	-,062	,039	,057	,164	,069	,183	,399**
	Sig. (2-tailed)	,201	,001	,595	,576	,108		,179	,811	,589	,730	,615	,150	,544	,106	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.07	Pearson Correlation	,289**	,004	,187	,114	,091	,153	1	,412**	,154	,033	,069	,049	-,008	,330**	,464**
	Sig. (2-tailed)	,010	,973	,099	,319	,423	,179		,000	,177	,771	,546	,671	,944	,003	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.08	Pearson Correlation	,336**	-,102	,027	-,032	-,029	-,027	,412**	1	,278*	,216	,274*	,013	,004	,324**	,422**
	Sig. (2-tailed)	,002	,371	,814	,777	,800	,811	,000		,013	,056	,015	,907	,970	,004	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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

X2.09	Pearson Correlation	,071	,039	,108	,113	,172	-,062	,154	,278*	1	,221	-,053	,041	,206	,096	,371**
	Sig. (2-tailed)	,534	,734	,342	,323	,130	,589	,177	,013		,050	,644	,717	,069	,400	,001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.10	Pearson Correlation	,106	,102	,139	,095	,048	,039	,033	,216	,221	1	,084	,162	,307**	,156	,419**
	Sig. (2-tailed)	,354	,373	,223	,406	,678	,730	,771	,056	,050		,462	,154	,006	,170	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.11	Pearson Correlation	,224*	-,080	,159	,011	,051	,057	,069	,274*	-,053	,084	1	,134	,060	,197	,357**
	Sig. (2-tailed)	,047	,485	,162	,920	,654	,615	,546	,015	,644	,462		,241	,600	,081	,001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.12	Pearson Correlation	,211	,219	,183	,198	,311**	,164	,049	,013	,041	,162	,134	1	,281*	,191	,504**
	Sig. (2-tailed)	,061	,052	,106	,080	,005	,150	,671	,907	,717	,154	,241		,012	,092	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.13	Pearson Correlation	,131	,032	,234*	,133	,195	,069	-,008	,004	,206	,307**	,060	,281*	1	,089	,449**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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 t

	Sig. (2-tailed)	,249	,782	,038	,243	,085	,544	,944	,970	,069	,006	,600	,012		,435	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.14	Pearson Correlation	,359**	-,042	,298**	,122	,106	,183	,330**	,324**	,096	,156	,197	,191	,089	1	,552**
	Sig. (2-tailed)	,001	,712	,008	,284	,353	,106	,003	,004	,400	,170	,081	,092	,435		,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
TOTAL	Pearson Correlation	,576**	,334**	,552**	,393**	,477**	,399**	,464**	,422**	,371**	,419**	,357**	,504**	,449**	,552**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																



Y

1. Diar
2. Diar
a. Peng
b. Peng
2. Diar

Correlations															
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	,507**	,424**	,165	,291**	,282*	,034	,226*	,237*	,297**	-,044	,443**	,320**	,627**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,145	,009	,012	,768	,045	,035	,008	,698	,000	,004	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y02	Pearson Correlation	,507**	1	,384**	,064	,475**	,383**	,017	,261*	,267*	,286*	-,164	,397**	,298**	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,574	,000	,000	,882	,020	,017	,011	,149	,000	,008	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y03	Pearson Correlation	,424**	,384**	1	,240*	,274*	-,041	,116	,094	,309**	,155	,041	,414**	,189	,532**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,033	,014	,720	,307	,408	,006	,173	,719	,000	,096	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y04	Pearson Correlation	,165	,064	,240*	1	,206	-,120	,232*	-,037	,008	,138	,102	,350**	,293**	,389**
	Sig. (2-tailed)	,145	,574	,033		,069	,292	,040	,747	,947	,224	,369	,002	,009	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79



<p>Y05</p> <p>2. Diarag mengumunkan da memperbanak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	Pearson Correlation	,291**	,475**	,274*	,206	1	,295**	,144	,213	,238*	,429**	-,010	,304**	,232*	,611**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,014	,069		,008	,204	,059	,035	,000	,929	,006	,040	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
	Pearson Correlation	,282*	,383**	-,041	-,120	,295**	1	,270*	,129	,022	,232*	,140	,090	,078	,421**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,720	,292	,008		,016	,257	,849	,039	,219	,429	,494	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
	Pearson Correlation	,034	,017	,116	,232*	,144	,270*	1	,177	,037	,194	,125	,150	,143	,398**
	Sig. (2-tailed)	,768	,882	,307	,040	,204	,016		,118	,744	,086	,271	,187	,210	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y08	Pearson Correlation	,226*	,261*	,094	-,037	,213	,129	,177	1	,291**	,450**	,282*	,150	,086	,501**
	Sig. (2-tailed)	,045	,020	,408	,747	,059	,257	,118		,009	,000	,012	,186	,449	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y09	Pearson Correlation	,237*	,267*	,309**	,008	,238*	,022	,037	,291**	1	,344**	,105	,189	,208	,482**
	Sig. (2-tailed)	,035	,017	,006	,947	,035	,849	,744	,009		,002	,355	,095	,066	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

State Islamic U

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

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

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

Diilang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, atau pengumpulan bahan yang akan dipublikasikan;
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
Diilang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa ijin UIN Suska Riau.

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

Lampiran 4

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

X1

State Islamic U

Uji Descriptiv Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
lingkungan kerja	79	38,00	55,00	46,3924	3,80087
etos kerja	79	46,00	69,00	57,8228	4,64581
kinerja pegawai	79	43,00	65,00	53,7848	4,96571
Valid N (listwise)	79				

Uji Validitas

Correlations													
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	,469**	,257*	,317**	,213	-,194	-,052	-,109	-,016	,044	,054	,325**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang 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 t

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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 t

	Sig. (2-tailed)		,000	,022	,004	,059	,087	,648	,338	,892	,703	,636	,003
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2	Pearson Correlation	,469**	1	,427**	,364**	,020	-,109	-,141	,053	-,142	,009	,131	,336**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,864	,338	,216	,645	,212	,937	,250	,002
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X3	Pearson Correlation	,257*	,427**	1	,453**	,020	-,083	,018	-,038	,067	,167	,104	,408**
	Sig. (2-tailed)	,022	,000		,000	,864	,466	,877	,741	,559	,142	,363	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X4	Pearson Correlation	,317**	,364**	,453**	1	,105	,080	-,035	,034	,017	,129	,226*	,482**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,000		,355	,486	,762	,765	,879	,259	,045	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X5	Pearson Correlation	,213	,020	,020	,105	1	,535**	,343**	,043	,302**	,265*	,336**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,059	,864	,864	,355		,000	,002	,709	,007	,018	,002	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X6	Pearson Correlation	-,194	-,109	-,083	,080	,535**	1	,391**	,032	,120	,053	,348**	,460**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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 t

	Sig. (2-tailed)	,087	,338	,466	,486	,000		,000	,777	,293	,641	,002	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X7	Pearson Correlation	-,052	-,141	,018	-,035	,343**	,391**	1	,186	,258*	,374**	,229*	,507**
	Sig. (2-tailed)	,648	,216	,877	,762	,002	,000		,100	,022	,001	,043	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X8	Pearson Correlation	-,109	,053	-,038	,034	,043	,032	,186	1	,340**	,176	-,015	,327**
	Sig. (2-tailed)	,338	,645	,741	,765	,709	,777	,100		,002	,121	,897	,003
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X9	Pearson Correlation	-,016	-,142	,067	,017	,302**	,120	,258*	,340**	1	,369**	,230*	,519**
	Sig. (2-tailed)	,892	,212	,559	,879	,007	,293	,022	,002		,001	,041	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X10	Pearson Correlation	,044	,009	,167	,129	,265*	,053	,374**	,176	,369**	1	,438**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,703	,937	,142	,259	,018	,641	,001	,121	,001		,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X11	Pearson Correlation	,054	,131	,104	,226*	,336**	,348**	,229*	-,015	,230*	,438**	1	,612**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang 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.

	Sig. (2-tailed)	,636	,250	,363	,045	,002	,002	,043	,897	,041	,000		,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
TOTAL	Pearson Correlation	,325**	,336**	,408**	,482**	,643**	,460**	,507**	,327**	,519**	,598**	,612**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													

Correlations																
		X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	X2.07	X2.08	X2.09	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	TOTAL
X2.01	Pearson Correlation	1	,171	,341**	,048	,272*	,145	,289**	,336**	,071	,106	,224*	,211	,131	,359**	,576**
	Sig. (2-tailed)		,131	,002	,673	,015	,201	,010	,002	,534	,354	,047	,061	,249	,001	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.02	Pearson Correlation	,171	1	,216	,023	,104	,382**	,004	-,102	,039	,102	-,080	,219	,032	-,042	,334**
	Sig. (2-tailed)	,131		,056	,841	,360	,001	,973	,371	,734	,373	,485	,052	,782	,712	,003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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 t

	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.03	Pearson Correlation	,341**	,216	1	,299**	,225*	,061	,187	,027	,108	,139	,159	,183	,234*	,298**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,002	,056		,007	,046	,595	,099	,814	,342	,223	,162	,106	,038	,008	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.04	Pearson Correlation	,048	,023	,299**	1	,321**	,064	,114	-,032	,113	,095	,011	,198	,133	,122	,393**
	Sig. (2-tailed)	,673	,841	,007		,004	,576	,319	,777	,323	,406	,920	,080	,243	,284	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.05	Pearson Correlation	,272*	,104	,225*	,321**	1	,182	,091	-,029	,172	,048	,051	,311**	,195	,106	,477**
	Sig. (2-tailed)	,015	,360	,046	,004		,108	,423	,800	,130	,678	,654	,005	,085	,353	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.06	Pearson Correlation	,145	,382**	,061	,064	,182	1	,153	-,027	-,062	,039	,057	,164	,069	,183	,399**
	Sig. (2-tailed)	,201	,001	,595	,576	,108		,179	,811	,589	,730	,615	,150	,544	,106	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.07	Pearson Correlation	,289**	,004	,187	,114	,091	,153	1	,412**	,154	,033	,069	,049	-,008	,330**	,464**
	Sig. (2-tailed)	,010	,973	,099	,319	,423	,179		,000	,177	,771	,546	,671	,944	,003	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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 t

X2.08	Pearson Correlation	,336**	-,102	,027	-,032	-,029	-,027	,412**	1	,278*	,216	,274*	,013	,004	,324**	,422**
	Sig. (2-tailed)	,002	,371	,814	,777	,800	,811	,000		,013	,056	,015	,907	,970	,004	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.09	Pearson Correlation	,071	,039	,108	,113	,172	-,062	,154	,278*	1	,221	-,053	,041	,206	,096	,371**
	Sig. (2-tailed)	,534	,734	,342	,323	,130	,589	,177	,013		,050	,644	,717	,069	,400	,001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.10	Pearson Correlation	,106	,102	,139	,095	,048	,039	,033	,216	,221	1	,084	,162	,307**	,156	,419**
	Sig. (2-tailed)	,354	,373	,223	,406	,678	,730	,771	,056	,050		,462	,154	,006	,170	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.11	Pearson Correlation	,224*	-,080	,159	,011	,051	,057	,069	,274*	-,053	,084	1	,134	,060	,197	,357**
	Sig. (2-tailed)	,047	,485	,162	,920	,654	,615	,546	,015	,644	,462		,241	,600	,081	,001
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.12	Pearson Correlation	,211	,219	,183	,198	,311**	,164	,049	,013	,041	,162	,134	1	,281*	,191	,504**
	Sig. (2-tailed)	,061	,052	,106	,080	,005	,150	,671	,907	,717	,154	,241		,012	,092	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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 t

X2.13	Pearson Correlation	,131	,032	,234*	,133	,195	,069	-,008	,004	,206	,307**	,060	,281*	1	,089	,449**
	Sig. (2-tailed)	,249	,782	,038	,243	,085	,544	,944	,970	,069	,006	,600	,012		,435	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.14	Pearson Correlation	,359**	-,042	,298**	,122	,106	,183	,330**	,324**	,096	,156	,197	,191	,089	1	,552**
	Sig. (2-tailed)	,001	,712	,008	,284	,353	,106	,003	,004	,400	,170	,081	,092	,435		,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
TOTAL	Pearson Correlation	,576**	,334**	,552**	,393**	,477**	,399**	,464**	,422**	,371**	,419**	,357**	,504**	,449**	,552**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																

Correlations														
	Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	TOTAL

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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 t

Y01	Pearson Correlation	1	,507**	,424**	,165	,291**	,282*	,034	,226*	,237*	,297**	,044	,443**	,320**	,627**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,145	,009	,012	,768	,045	,035	,008	,698	,000	,004	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y02	Pearson Correlation	,507**	1	,384**	,064	,475**	,383**	,017	,261*	,267*	,286*	,164	,397**	,298**	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,574	,000	,000	,882	,020	,017	,011	,149	,000	,008	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y03	Pearson Correlation	,424**	,384**	1	,240*	,274*	-,041	,116	,094	,309**	,155	,041	,414**	,189	,532**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,033	,014	,720	,307	,408	,006	,173	,719	,000	,096	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y04	Pearson Correlation	,165	,064	,240*	1	,206	-,120	,232*	-,037	,008	,138	,102	,350**	,293**	,389**
	Sig. (2-tailed)	,145	,574	,033		,069	,292	,040	,747	,947	,224	,369	,002	,009	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y05	Pearson Correlation	,291**	,475**	,274*	,206	1	,295**	,144	,213	,238*	,429**	,010	,304**	,232*	,611**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,014	,069		,008	,204	,059	,035	,000	,929	,006	,040	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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 t

Y06	Pearson Correlation	,282*	,383**	-,041	-,120	,295**	1	,270*	,129	,022	,232*	,140	,090	,078	,421**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,720	,292	,008		,016	,257	,849	,039	,219	,429	,494	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y07	Pearson Correlation	,034	,017	,116	,232*	,144	,270*	1	,177	,037	,194	,125	,150	,143	,398**
	Sig. (2-tailed)	,768	,882	,307	,040	,204	,016		,118	,744	,086	,271	,187	,210	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y08	Pearson Correlation	,226*	,261*	,094	-,037	,213	,129	,177	1	,291**	,450**	,282*	,150	,086	,501**
	Sig. (2-tailed)	,045	,020	,408	,747	,059	,257	,118		,009	,000	,012	,186	,449	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y09	Pearson Correlation	,237*	,267*	,309**	,008	,238*	,022	,037	,291**	1	,344**	,105	,189	,208	,482**
	Sig. (2-tailed)	,035	,017	,006	,947	,035	,849	,744	,009		,002	,355	,095	,066	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y10	Pearson Correlation	,297**	,286*	,155	,138	,429**	,232*	,194	,450**	,344**	1	,258*	,356**	,095	,633**
	Sig. (2-tailed)	,008	,011	,173	,224	,000	,039	,086	,000	,002		,021	,001	,406	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Y11	Pearson Correlation	-,044	-,164	,041	,102	-,010	,140	,125	,282*	,105	,258*	1	-,023	-,023	,263*
	Sig. (2-tailed)	,698	,149	,719	,369	,929	,219	,271	,012	,355	,021		,842	,838	,019
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y12	Pearson Correlation	,443**	,397**	,414**	,350**	,304**	,090	,150	,150	,189	,356**	-,023	1	,574**	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,006	,429	,187	,186	,095	,001	,842		,000	,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y13	Pearson Correlation	,320**	,298**	,189	,293**	,232*	,078	,143	,086	,208	,095	-,023	,574**	1	,526**
	Sig. (2-tailed)	,004	,008	,096	,009	,040	,494	,210	,449	,066	,406	,838	,000		,000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
TOTAL	Pearson Correlation	,627**	,625**	,532**	,389**	,611**	,421**	,398**	,501**	,482**	,633**	,263*	,667**	,526**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,019	,000	,000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,668	11

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,688	14

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,768	13

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,83710734
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,046
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,094 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	-1,115	4,398		-,254	,801	
	LINGKUNGAN KERJA	,601	,116	,460	5,191	,000	,547 1,830
	ETOS KERJA	,467	,095	,437	4,930	,000	,547 1,830

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

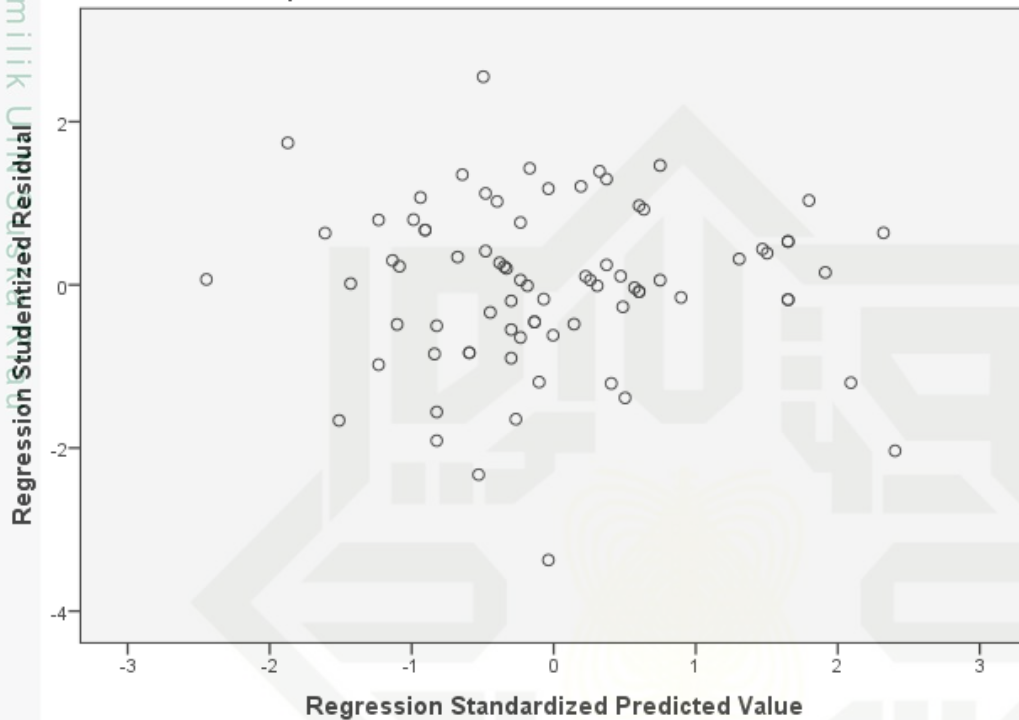
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot
Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1,115	4,398		,254
	LINGKUNGAN KERJA	,601	,116	,460	,000
	ETOS KERJA	,467	,095	,437	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

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

Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,624	4,698		,109
	LINGKUNGAN KERJA	,986	,098	,754	,000
	ETOS KERJA	,798	,081	,747	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1295,506	2	647,753	78,411	,000 ^b
	Residual	627,836	76	8,261		
	Total	1923,342	78			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA						

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 ^a	,674	,665	2,87420

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Lampiran 5

Dokumentasi



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:

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

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. Soebrandt 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. : fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-7966/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/11/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

14 November 2024

Yth. Ikhwan Ratna, S.E., M.Si.
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 : Iqbal Syafwandi
NIM : 12170513558
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VII (tujuh)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DI KABUPATEN KAMPAR". Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si.
NIP. 19700101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau



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.



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JALAN H. R SOEBRANTAS NOMOR..... TELP. (0762) 20146

BANGKINANG

Kode Pos : 28412

REKOMENDASI

Nomor: 071/BKBP/2024/692

Tentang

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

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar setelah membaca Surat dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : 503/DPMPTS/NON IZIN RISET/B-8008** Tanggal 18 November 2024 dengan ini memberi Rekomendasi /Izin Penelitian kepada :

1. Nama : **IQBAL SYAFWANDI**
2. NIM : **12170513558**
3. Universitas : **UIN SUSKA RIAU**
4. Program Studi : **ADMINISTRASI NEGARA**
5. Jenjang : **S1**
6. Alamat : **PEKANBARU**
7. Judul Penelitian : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DI KABUPATEN KAMPAR**
8. Lokasi Penelitian : **DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN KAMPAR**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset/pr riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di Bangkinang
 pada tanggal 26 November 2024

a.n. **KEPALA BADAN KESBANGPOL KAB. KAMPAR**

SEKRETARIS

YULIANTO, SE
 Pembina/IV a
 NIP. 19720721 199303 1 003

Rekomendasi ini disampaikan Kepada Yth

1. Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru.
3. Yang Bersangkutan.



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jalan Prof. M. Yamin, SH NO. 16 Bangkinang website: dpmptsp.kampar.go.id
e-mail : dpmptsp@kamparkab.go.id KodePos : 28411

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 400.10.5.4/DPMPTSP-SET/219

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **REFIZAL, S.STP, M. IP.**
NIP : 198107172000121002
Pangkat / Golongan : Pembina Utama Muda (IV/c)
Jabatan : Plt. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Kabupaten Kampar



Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **IQBAL SYAFWANDI**
NIM : 12170513558
Universitas : UIN SUSKA RIAU
Program Studi : ADMINISTRASI NEGARA
Jenjang : S1
Alamat : Pekanbaru
Judul Penelitian : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU DI KABUPATEN KAMPAR**

Telah melakukan penelitian pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kampar pada tanggal 25 April 2025.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bangkinang, 25 April 2025


 Ditandatangani Secara Elektronik Oleh :
**PLT KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN KAMPAR**

REFIZAL, S.STP, M.IP
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19810717 200012 1 002

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
The Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau