



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

RIA ANGGRAINI
NIM.11970123781

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Ria Anggraini
NIM : 11970123781
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI RIAU
TANGGAL UJIAN : 12 JULI 2023

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING

ADE RIA NIRMALA, SE, MM
NIK. 130717110

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
NIP. 197205132007012018

DEKAN

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : Ria Anggraini
NIM : 11970123781
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau
Tanggal Ujian : 12 Juli 2023

Tim Penguji

Ketua
Dr. Mahyarni, SE, MM

Penguji I
Dr. Putriana, SE, MM

Penguji II
Sehani, SE, MM

Sekretaris
Ilham Chanra Putra, SE, MM



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ria Anggraini

NIM : 11970123781

Tempat/Tgl. Lahir : Teluk Jono, 19 maret 2002

Fakultas/~~Pascasarjana~~ : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

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

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja pegawai Pada dinas
Pendidikan Provinsi Riau.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 12 Juli 2023

Yang membuat pernyataan



Ria Anggraini
NIM : 11970123781

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DEPARTMENT RIAU PROVINCE EDUCATION

RIA ANGGRAINI
Nim. 11970123781

*A good work environment will encourage employees to be enthusiastic about improving their performance and good work discipline can be seen from the high awareness of employees in obeying and complying with all applicable rules and regulations. The purpose of this study is the work environment and work discipline on employee performance at the Riau Province Education Office. Data collection techniques using observation, questionnaires and interviews. The population in this study are civil servants at the Riau Province Education Office. The sampling method in this study used a simple random sampling technique. The data analysis method used is multiple linear regression method and uses the SPSS 25 program. Based on the results of the research conducted, it shows that the *t* test of work environment and work discipline variables has a positive and significant effect on employee performance at the Riau Province Education Office. By using the *F* test, work environment variables and work discipline simultaneously influence employee performance. Meanwhile, *R* square is 0.503. This shows that the work environment and work discipline variables as a whole have a 50% influence on employee performance, while the remaining 50% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: Work Environment, Work Discipline and Employee Performance



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullulah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang menerang yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU”**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya, Ayahanda (Alm) Ahmad Jaiz dan Ibunda Kasmawati yang selalu memberikan dukungan moral dan spiritual kepada saya, serta Abang saya Febri Haryanto dan (Alm) Agam Mardion
2. Bapak Prof. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
 4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Hj. Julina, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
 5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
 6. Ibu Ade Ria Nirmala, SE, MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
 7. Ibu Sehani, SE, MM selaku penasehat akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
 9. Seluruh Staff dan Tenaga Pendidikan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 10. Kepada Pimpinan dan Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
 11. Sahabat-sahabat saya Yesi Sundari, Vinta Lola Reza, Vitri Rahayu, Siti Endang Kursdarini, Sevi Yani, Nopitasari yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

12. Kepada teman-teman Manajemen Lokal E 2019 dan Manajemen Sumber Daya Manusia Lokal D 2019 terima kasih atas motivasi, dukungan, kritik dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan do'a, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

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

Pekanbaru,

Penulis,

Ria Anggraini
NIM.11970123781

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

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Kinerja	12
2.1.1 Definisi Kinerja	12
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.3 Indikator Kinerja	14
2.2 Lingkungan Kerja	15
2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja	15
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	15
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	16
2.3 Disiplin Kerja	17
2.3.1 Definisi Disiplin Kerja	17
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ...	18
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	20
2.4 Pengaruh Antar Variabel	20
2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	20
2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .	22
2.5 Pandangan Islam Terkait Variabel yang Diteliti	23
2.5.1 Kinerja dalam Perspektif Islam	23
2.5.2 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.3 Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam	23
2.6 Penelitian Terdahulu	24
2.7 Kerangka Pemikiran	27
2.8 Hipotesis	30
2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	34
3.2 Jenis Data Dan Sumber Data	34
3.2.1 Data Kualitatif	34
3.2.2 Data Kuantitatif	34
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5 Teknik Analisis Data	38
3.6 Uji Kualitas Data	39
3.7 Uji Asumsi Klasik	40
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda	43
3.9 Uji Hipotesis	43
3.10 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	45

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Dinas Pendidikan Provinsi Riau	46
4.2 Visi dan Misi	46
4.3 Struktur Organisasi	47
4.4 Uraian Tugas	48

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Karakteristik Responden	57
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
5.1.2 Responden Berdasarkan Umur	58
5.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
5.2 Analisis Deskriptif Responden	60
5.3 Rekapitulasi Jawaban Responden	60
5.3.1 Variabel Lingkungan Kerja (X ₁)	60
5.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X ₂)	62
5.3.3 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	65
5.4 Uji Kualitas	68
5.4.1 Uji Validitas	68

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.4.2 Uji Reliabilitas	70
5.5 Uji Asumsi Klasik	71
5.5.1 Uji Normalitas	71
5.5.2 Uji Multikolinearitas	72
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas	73
5.5.4 Uji Autokorelasi	75
5.6 Analisis Regresi Linear Berganda	76
5.7 Uji Hipotesis	77
5.7.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)	77
5.7.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	79
5.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81
5.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian	82
5.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	82
5.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	84
5.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	86

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	89
6.2 Saran.....	90

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	
Tabel 5.16 Interpretasi Perhitungan Korelasi	81
Tabel 5.17 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Halaman
Gambar 1.1 Lingkungan Kerja Dinas Pendidikan Provinsi Riau.....	6
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	47
Gambar 5.1 <i>P-P Plot of regression standardized residual</i>	71
Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas	74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi
Lampiran 3	Uji Validitas
Lampiran 4	Uji Reliabilitas
Lampiran 5	Uji Normalitas
Lampiran 6	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 7	Analisis Regresi Berganda
Lampiran 8	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)
Lampiran 9	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
Lampiran 10	Koefisien Determinasi (R^2)
Lampiran 11	Tabel r
Lampiran 12	Tabel T Statistik
Lampiran 13	Tabel F Statistik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, pengetahuan serta pengalaman kerja pegawai sehingga dapat digunakan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab agar melakukan tanggung jawab serta tugas yang diberikan, sehingga kerjanya dapat tercapai lebih maksimal. Yang menentukan keberhasilan operasional di setiap organisasi pemerintah saat ini tergantung pada sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia melakukan semua operasi organisasi.

Sumber daya manusia berada pada kondisi yang strategis. Karena kita perlu memperhatikan manusia, peran sumber daya manusia sangat penting di dalam sebuah organisasi, melakukan banyak aktivitas dalam memperkuat sumber daya manusia, mempunyai banyak keterampilan, dan melakukan yang terbaik. 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 adalah sumber daya manusia yang dikelola dengan baik serta profesional serta didorong untuk terus menerus menambah tingkat efisiensi beserta efektivitas menyebabkan bisa mencapai sasaran yang sudah ditentukan organisasi. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 1999 tentang Perubahan atas Undang – undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Kebijakan kepegawaian menjelaskan Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur negara yang menjadi sumber daya manusia yang menentukan berhasil tidaknya pemerintahan dan pembangunan nasional. Pernyataan diatas menunjukkan bahwa keberhasilan menyelesaikan tanggung jawab nasional mempercepat pembangunan nasional sangat bergantung pada kompetensi pejabat terpilih dari semua negeri peserta.

Setiap departemen dalam pemerintahan harus meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mengimbangi tantangan yang dihadapi oleh pemerintah secara keseluruhan. Karena otoritas publik selalu membutuhkan pegawai untuk kinerja yang benar dari tugas dan tanggung jawab mereka. Efisiensi mengacu pada dapat atau tidaknya hasil yang diharapkan dapat dicapai, efisiensi adalah hasil dari tingkat kinerja suatu tugas tertentu yang harus diselesaikan. Efektivitas disisi lain, tergantung pada seberapa baik berbagai kontribusi yang telah dilaksanakan. Ekspektasi kinerja individu dibingkai sebagai pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Sidin & Della, 2021).

Dinas Pendidikan Provinsi Riau adalah sebuah lembaga dari pemerintahan yang mengatur, mengkoordinasi dan mengurus segala pendidikan formal yang berada di Provinsi Riau. Dimana sebuah instansi harus memiliki organisasi yang baik dan SDM yang mampu untuk keberhasilan program – program yang ditargetkan dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Arianty, 2015). Kinerja organisasi akan menjadi lebih berkualitas apabila kinerja pegawai atau perorangnya baik.

Bila organisasi ingin melayani masyarakat dengan baik, maka organisasi harus mampu menyiapkan SDM yang menghasilkan kinerja pegawai yang baik. SDM yang efektif akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting semangat kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula. Pegawai yang memiliki kinerja yang diantaranya dapat dilihat dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang kinerjanya tinggi akan berdampak pada mutu pelayanan yang baik pula. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dinas Pendidikan Provinsi Riau adalah salah satu instansi yang bergerak dibidang jasa pendidikan yang bertanggung jawab pada tingkat SMA, SMK, dan SLB yang berlokasi di Jl. Cut Nyak Dien No. 3 Pekanbaru. Perkembangan jumlah sekolah yang berada di Provinsi Riau sangat pesat bertumbuh baik itu negeri maupun swasta. Dimana jumlah sekolah SMA 459 sekolah, SMK 309 sekolah dan SLB 47 sekolah. Hal ini dapat mempengaruhi perkembangan SDM di Provinsi Riau. Untuk dapat sampai ketujuan itu Dinas Pendidikan memerlukan Pegawai yang baik untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dimana Dinas Pendidikan Provinsi Riau mempunyai Penilaian Kinerja yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Nilai Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau Tahun 2018 - 2021

No	Indikator Kinerja	Tahun			
		2018	2019	2020	2021
1.	Orientasi Pelayanan	80	82	70	80
2.	Integritas	70	81	70	80
3.	Komitmen	74	82	70	80
4.	Disiplin	71	80	70	80
5.	Kerjasama	72	83	70	80
Jumlah		367	408	350	400
Rata – Rata		73,4	81,6	70	80

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat pada tahun 2018 – 2021 dalam 4 tahun terlihat mengalami fluktuasi, pada tahun 2018 nilai rata - rata 73,4, pada tahun 2019 nilai rata – rata 81,6, pada tahun 2020 nilai rata – rata 70, pada tahun 2021 nilai rata – rata 80. Dari tabel di atas ditunjukkan bahwa nilai yang paling tinggi berada di tahun 2019 dengan nilai rata – rata 81,6, sementara nilai rata – rata yang paling rendah ada di tahun 2020 dengan nilai rata – rata 70.

Penilaian kinerja masih belum sesuai dengan yang diharapkan Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih perlu ditingkatkan agar tercapai target yang diharapkan Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Semua instansi berusaha untuk mendorong kondisi kerja yang positif. Menurut Robbins (2015) lingkungan kerja merupakan sumber daya yang dapat mempengaruhi aktivitas organisasi. Hal ini dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan khusus dan lingkungan umum. Terlepas dari apa yang dikatakan

Suryanto (2015:43), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang melingkupi kegiatan karyawan dan dapat memberikan pengaruh pekerjaan mereka, seperti musik, obrolan ringan, dan suasana yang menyenangkan.

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

Tabel 1.2
Rekapitulasi Laporan Sarana dan Prasarana Dinas Pendidikan
Provinsi Riau

Uraian	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Alat Pendingin	58 unit	64 unit	67 unit	67 unit
Meja	259 unit	259 unit	259 unit	264 unit
Kursi	372 unit	372 unit	375 unit	380 unit
Komputer	57 unit	79 unit	129 unit	198 unit
Lemari	50 unit	50 unit	60 unit	65 unit

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa 2 tahun terakhir jumlah fasilitas mengalami kenaikan, tahun 2020 jumlah meja sebanyak 259 unit bertambah di tahun 2021 jumlah meja sebanyak 264 unit, dan pada tahun 2020 jumlah kursi sebanyak 375 unit, bertambah di tahun 2021 jumlah kursi sebanyak 380 unit, jumlah komputer sebanyak 129 unit, bertambah di tahun 2021 jumlah komputer sebanyak 198 unit, tahun 2020 jumlah lemari sebanyak 60 unit, bertambah di

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.

tahun 2021 jumlah lemari sebanyak 65 unit. Dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang diberikan sudah cukup memadai, tetapi ada yang perlu diperbaiki ataupun ditambah.

Gambar 1.1 : Lingkungan Kerja di Bidang Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau



Dari gambar 1.1 diatas terlihat beberapa meja kerja antar pegawai yang terlalu berdekatan dan banyaknya dokumen serta barang – barang lain yang ditelakkan diatas dan sekeliling meja kerja pegawai yang sering kali mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dokumen yang menumpuk ini dikarenakan kurangnya lemari yang tersedia.

Dalam instansi Dinas Pendidikan Provinsi Riau dibutuhkan hubungan antar pemimpin dan rekan kerja yang baik. Namun ada beberapa pegawai yang kurang bisa bekerja sama atau memperlambat kinerja suatu tim. Misalnya ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan dan kurangnya konsentrasi dikarekan

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.

menumpuknya pekerjaan yang belum diselesaikan dan beberapa pemimpin yang kurang memperhatikan pekerjaan bawahannya. Dengan adanya masalah ini maka terjadilah keterlambatan dalam mencapai target suatu tim sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Rakista & Subagio, (2018) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi menaati norma – norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam Dinas Pendidikan Provinsi Riau tersebut bersedia dengan suka rela mematuhi setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan pegawai dalam meningkatkan peraturan yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Riau, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawai.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pronvi Riau
Tahun 2018 – 2021

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi				Jumlah (Orang)	Presentase Ketidakhadiran (%)
				Izin	Cuti	Sakit	Alfa		
1.	2018	247	19	5	12	7	3	27	10,93%
2.	2019	255	22	8	5	3	5	21	9,33 %
3.	2020	207	21	7	6	4	8	25	12,07%
4.	2021	178	23	4	7	21	6	38	21,34%

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan tabel 1.3 dilihat bahwa 2 tahun terakhir jumlah nilai ketidakhadiran mengalami kenaikan, tahun 2020 presentase ketidakhadiran bernilai 12,07% dan pada tahun 2021 presentase ketidakhadiran bernilai 21,34 %. Berdasarkan data diatas menandakan bahwa jumlah pegawai yang tidak hadir di hari kerja pada instansi Dinas Pendidikan Provinsi Riau semakin bertambah. Dapat disimpulkan bahwa dengan bertambahnya jumlah pegawai yang tidak hadir dihari kerja menandakan bahwa sikap disiplin pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Riau mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dan menuangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau?

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

1.3

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

1.4

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan bagi penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini Menambah wawasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

2. Bagi Instansi

Sebagai sarana dan bahan masukan yang diperoleh oleh instansi untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau sehingga pelaksanaan dan tujuan instansi atau organisasi dapat tercapai dengan baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian dengan objek atau masalah yang sama di masa yang akan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

datang, maupun penelitian lanjutan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

1.5 Sistematikan Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, penulis memaparkan dalam sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta rencana sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai kajian teoritis yang relevan dengan penelitian, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisa masalah. Teori – teori yang digunakan berasal dari literatur – literatur yang ada, baik dari perkuliahan maupun sumber lain.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi penjelelasan secara rinci mengenai semua unsur metode dalam penelitian, yaitu penjelasan mengenai objek penelitian, lokasi dan waktu penelitain, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data dan definisi operasional variabel.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat mengenai perusahaan yang akan diteliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis membahas dan menguraikan hasil – hasil penelitian dari permasalahan sesuai dengan variabel yang diteliti.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini membahas kesimpulan mengenai objek yang diteliti berdasarkan hasil analisis data dan memberikan saran bagi pihak yang terkait serta saran untuk penelitian yang akan datang.

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



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Definisi Kinerja

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

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

Sedangkan Afandi (2018:84) mendefinisikan kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja definisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Hasibuan, 2016). Dalam rangka meningkatkan kinerja dari pegawainya, organisasi perlu memberikan perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan.

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



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

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018:86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran, seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja, yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja, yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi undang-undang UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2018:206) indikator – indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

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

2. Kuantitas (jumlah)

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

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

4. Penekanan biaya

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

5. Pengawasan

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

6. Hubungan antar karyawan

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

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Mahmudah Enny (2019:56) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Sunyoto (2015) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, musik, penerangan dan lainnya.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja (Kasmir, 2016:192).

Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015:151) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para pegawai dan agar di peroleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Mahmudah Enny (59) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator dari lingkungan kerja berdasarkan pendapat dari Mahmudah Enny (2019:59) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Defenisi Disiplin

Menurut Agustini (2019:90) berpendapat Disiplin akan menjadikan seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Sutrisno (2014) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap kesediaan hormat untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi, sehingga yang ada dalam diri karyawan menyebabkan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan perusahaan, melalui kepatuhan karyawan dalam menjalankan peraturan perusahaan. Giatnya usaha dalam dalam memnuhi targer seta waktu yang tepat, Sofyan (2014).

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma - norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akantugas dan tanggung jawabnya.



Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar menaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009:244).

2.3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2014:89) Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan

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

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

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

2.4 Pengaruh antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya didalan pencapaian kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh



langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

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

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

Disiplin kerja jika tidak ditegakkan pasti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, para pegawai akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar dengan akibat yang akan ditimbulkan pasti kinerja pegawai akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya disiplin kerja pegawai akan semakin termotivasi dan akan mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas – tugas dengan baik.

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



2.5 Pandangan Islam Terkait Variabel yang Diteliti

2.5.1 Kinerja dalam Perspektif Islam

Al – Qur`an Surat At Taubah ayat 105:

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

Artinya : *Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul – Nya serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan nyata, (Q.S At – Taubah : 105)*

2.5.2 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan Kerja Islami sesuai dengan firman Allah dalam Surat Al -

Qasas ayat 77 yang berbunyi:

وَأَتَّبِعْ فِيْمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا
 أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: *Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan*

2.5.3 Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam ajaran islam banyak ayat Al Qur`an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan antara lain Surat An Nisa ayat 59 yang berbunyi :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

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

Dalam Al-Qur`an pada surat Al-Asr ayat 3 juga dijelaskan tentang disiplin kerja, Adapun bunyinya yaitu :

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : “kecuali orang – orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran”. (Al – Qur`an Surat Al – Asr, ayat 3).

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Doni Marlius, Iis Sholihat (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat	X1: Lingkungan Kerja Fisik X2: Lingkungan Kerja Non Fisik Y: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwaLingkungan Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian, dan Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
2.	Sevynica Rianda, Alex Winarno (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rajasaland Bandung	X1: Kompensasi X2: Lingkungan Kerja Fisik Y: Kinerja Pegawai	Dari penelitian ini membuktikan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan.	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian, dan Variabel Independen yaitu Kompensasi
3.	Effendi Ginting (2022)	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo	X1: Pengawasan X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan penelitian sekarang adalah objek penelitian
4.	Anggi Maharanil), Hasrudi Tanjung (2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1: Kemampuan Kerja X2: Motivasi X3: Disiplin Kerja	Hasil keseluruhan variabel bebas (kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja) memiliki pengaruh yang	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian, dan 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.

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang	Y: Kinerja Pegawai	positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	yaitu Kemampuan Kerja, Motivasi
5.	Sunarno (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat	X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Perbedaan penelitian sekarang adalah objek penelitian
6.	Adillah Putri A dan Bambang Mantikei (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah	X1 : Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian
7.	Arief Rahman (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang	X1 : Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian
8.	(Putra &	Pengaruh	X1:	Hasil penelitian	Perbedaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Aprianti, (2020)	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Camat Lambitu Kabupaten Bima	Lingkungan kerja Y: Kinerja Pegawai	ini bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima	pada penelitian sekarang adalah objek penelitian
9.	Zaki Ja'far Shodiq (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syari'ah Kantor Cabang Kediri	X1: Kompensasi X2: Lingkungan kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pada Bank Bri Syari'ah Kantor Cabang Kediri	pada penelitian sekarang adalah objek penelitian, dan Variabel Independen yaitu kompensasi
10.	Arif Adillah Nasution (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan	X1 : Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja berpengaruh dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan	Perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek penelitian

Sumber :Jurnal

2.7 Kerangka Pemikiran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan atau instansi perlu memperhatikan mengenai masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman terhadap pegawai sehingga timbul rasa semangat dan gairah kerja pegawai yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku yang dibuat sehingga dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan atau instansi.

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Hasibuan, 2016). Dalam rangka meningkatkan kinerja dari pegawainya, organisasi perlu memberikan perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan..

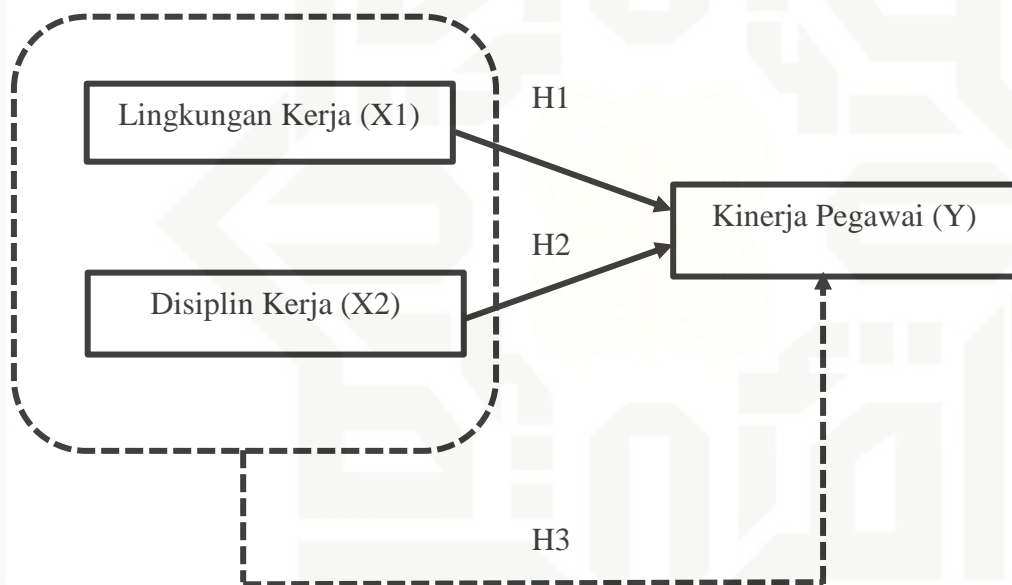
Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai maka lingkungan kerja perlu adanya perbaikan melalui pemantauan lanjutan dari beberapa laporan yang ada mengenai lingkungan kerja. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang memadai pegawai akan terus bersemangat untuk bekerja dan memberikan kontribusi yang baik untuk instansi dan jika hal ini sudah terpenuhi

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

maka tidak ada lagi pegawai yang melanggar aturan yang ada sehingga akan memperkecil tingkat kinerja yang buruk pada pegawai.

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

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Mahmudah Enny (2019)

Keterangan :



: Pengaruh secara parsial



: Pengaruh secara simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2017).

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

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

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

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Sebuah instansi perusahaan harus menerapkan rasa kedisiplinan pada setiap pegawai, disiplin dapat membantu kinerja seseorang dan juga perusahaan



dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketika rasa kedisiplinan muncul pada diri pegawai, pegawai tersebut dapat bekerja secara efektif dan efisien serta dapat membantu meningkatkan hasil kerja instansi.

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

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

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja pegawai. Kerana kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan memperoleh hasil positif atau negatif bagi instansi. Ketikan terjadi kesalahan pada lingkungan kerja contohnya sebuah instansi memfasilitasi alat kerja pegawai, maka ini dapat menjadi mempermudah pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan, hal ini

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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



dapat dikaitkan dengan kedisiplinan pegawai yaitu pegawai yang menyelesaikan tugas yang diberikan instansi sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hasilnya juga berdampak positif bagi kinerja pegawai dan instansi.

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

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

H3: Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2
Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Enny M (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik <ol style="list-style-type: none"> a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum. 2. Lingkungan kerja non fisik Enny M (2019)	Likert
2.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah disiplin akan menjadikan seseorang dapat membedakan hal- hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang) Agustini (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan kepada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab Agustini (2019)	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir & SE, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan (Kasmir & SE, 2016)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dibedakan menjadi 2 menurut (Sugiyono, 2017), yaitu kualitatif dan kuantitatif.

3.2.1 Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif adalah data yang tidak dinyatakan dalam bentuk angka melainkan berupa kata, kalimat, gambar atau grafik.

3.2.2 Data Kuantitatif

Data kuantitatif sebagai data numerik atau kualitatif yang diberi angka. Data kuantitatif merupakan data yang dianalisis secara statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang membahas tentang pengaruh antar variabel, dengan jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu :

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

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

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

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain (Sugiyono, 2017). Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek atau objek itu. Pengambilan data dalam populasi untuk penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau Berjumlah 178 orang .



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristik. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2017).

Sementara itu, Sugiyono (2014:118) simple random sampling disebut “sederhana” karena pemilihan anggota sampel secara acak dari populasi tanpa memperhatikan strata populasi.

Adapun peneliti menggunakan simple random sampling adalah metode penarikan dari sebuah populasi. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan GPower dengan effect size sebesar 0,15, alpha error probability sebesar 0,05, power sebesar 0,80, dan jumlah predictors 3. Sehingga menghasilkan sampel minimal sebanyak 77 orang. Adapun peneliti mengambil sampel sebanyak 90 orang pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara (Sugiyono, 2017). Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada laboratorium dengan menggunakan metode eksperimen, seminar, diskusi dan pendekatan lain yang sifatnya alamiah. Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya, bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data,

maka teknik-teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview atau wawancara, kuisisioner, observasi atau pengamatan, dan gabungan ketiganya.

Tujuan pengumpulan data adalah mengumpulkan informasi untuk kepentingan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Observasi

Teknik observasi yang digunakan adalah teknik cara menganalisa dan mengadakan pencatatan secara sistematis dengan cara melihat atau mengamati instansi secara langsung, dengan observasi partisipan ini maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

2. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan form kuisisioner online atau offline yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang meliputi variabel penelitian kepada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

2. Dilarang mengummumkan 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.

dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2015: 72), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

3.5 Teknik Analisis Data

1. Skala Pengukuran Data

Teknik pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2017). Untuk mengukur variabel diatas digunakan skala likert sebanyak lima tingkat dan dengan point di setiap tingkatnya , seperti pada tabel berikut.

Tabel 3.1
Skala Likert

Klasifikasi	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1



2. Analisis Kuantitatif

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

3. Analisis Deskriptif

Analisis data yang juga digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif. Analisis Deskriptif adalah analisis tentang karakteristik dari suatu keadaan objek yang akan diteliti. Analisis ini mengemukakan data-data responden seperti jenis kelamin, usia, atau pekerja. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif juga diperoleh melalui pertanyaan terbuka atau wawancara.

3.6 Uji Kualitas Data

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner, sehingga harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan *valid* dan *reliable*, sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Menurut (Noor, 2012:111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Dengan ketentuan :

- a. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid.
- b. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Menurut (Noor, 2012:111) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan melihat nilai dari *Cronbach's Alpha*. Apabila koefisien *cronbach's alpha* > 0.60 , maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Uji Normalitas

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

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2018:161).

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Frish dalam (Firdaus, 2012:176), Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF). Dengan ketentuan :

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.
- b. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Jika varian dari residual satu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

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

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*) (Suliyanto, 2011). Untuk mengetahui adanya otokorelasi, biasanya dipakai uji Durbin-Watson.

- a. Jika DW dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika DW berada diantara -2 sampai dengan +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.
- c. Jika DW diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.8 Analisis Linier Berganda

Menurut (Suliyanto, 2012:37) Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda dilakukan dalam penelitian ini karena jumlah variabel independent lebih dari satu sedangkan alat yang akan digunakan adalah *Software SPSS versi 25*. Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

x_1 = Lingkungan Kerja

x_2 = Disiplin Kerja

b_1 = Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja

b_2 = Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja

e = Errors

3.9 Uji Hipotesisi

1. Uji T (Uji Persial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk mengukur tingkat signifikan atau tingkat signifikan masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan menggunakan

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



tingkat signifikan 5% dengan uji 2 sisi atau 0,05. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka,
 H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka,
 H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Di mana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka
 H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka

H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengatasi presentase variabel independen secara bersama – sama dapat menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas maupu menjelaskan variabel terikat (Sugiyono, 2017).

Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan dibawah ini:

Tabel 3.2
Kriteria Pengujian

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

Sumber : Sugiyono, (2017)



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Dinas pendidikan merupakan perangkat daerah yang diserahkan wewenang tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah, desentralisasi dan tugas pembantuan di bidang pendidikan di Provinsi Riau. Dinas Pendidikan Provinsi Riau di bentuk pada tahun 2001 berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 16 Tahun 2001 tentang pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan. Hal ini dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 di Provinsi Riau dipandang perlu untuk membentuk serta menetapkan organisasi dan tata kerja Dinas Pendidikan yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggungjawab menyelenggarakan otonomi daerah, tugas desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang pendidikan di Provinsi Riau secara berdaya guna dan berhasil guna. Sebelum otonomi daerah tepatnya sebelum dikeluarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, Dinas Pendidikan Provinsi Riau dahulunya adalah kantor Wilayah Departemen Pendidikan Provinsi Riau yang merupakan cabang Departemen Pendidikan Nasional di Jakarta.

4.2 Visi dan Misi

Visi Dinas Pendidikan Provinsi Riau yaitu: Terwujudnya layanan Mutu Pendidikan Provinsi Riau Yang Berdaya Saing. Adapun Misi Dinas Pendidikan Provinsi Riau adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4.4 Uraian Tugas

1. Kepala Dinas

- (1) Kepala Dinas Pendidikan mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah pada bidang pendidikan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Dinas Pendidikan menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Dinas Pendidikan.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, dan Subbagian Kepegawaian dan Umum.

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

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Sekretariat
- b. Penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan



tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Pendidikan

- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Kepala Subbagian Perencanaan Program

Kepala Subbagian Perencanaan Program mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Perencanaan Program
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Perencanaan Program
- c. Menyiapkan bahan dan menghimpun usulan rencana program/kegiatan dari masing-masing bidang
- d. Melaksanakan penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah unit kerja
- e. Melaksanakan koordinasi penyusunan Standar Operasional Prosedur
- f. Mempersiapkan bahan-bahan untuk pra-rapat koordinasi dan rapat koordinasi musyawarah perencanaan pembangunan daerah serta rapat koordinasi teknis;
- g. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Perencanaan Program
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kepala Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah
- c. Melakukan urusan perbendaharaan dan akuntansi keuangan dan aset
- d. Mengelola keuangan dan menyiapkan pembayaran gaji pegawai
- e. Melakukan pembinaan dan memberikan petunjuk teknis pengelolaan keuangan dan aset
- f. Menyiapkan dokumen rencana kebutuhan dan penganggaran barang milik daerah
- g. Melakukan urusan pengurusan barang milik daerah yang berada pada penguasaan Dinas Pendidikan
- h. Melaksanakan penyelesaian tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan atau pemutakhiran data hasil pemeriksaan pelaksanaan kegiatan
- i. Melaksanakan proses administrasi Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi
- j. Melaksanakan verifikasi dan pertanggungjawaban anggaran;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- k. Melaksanakan penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pengelolaan keuangan dan pencatatan aset
- l. Melakukan fasilitasi rencana umum pengadaan barang dan jasa unit kerja
- m. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah;
- n. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

5. Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum

Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Kepegawaian dan Umum
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Kepegawaian dan Umum
- c. Mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat;
- d. Melaksanakan fasilitasi administrasi kepegawaian
- e. Melaksanakan koordinasi penyusunan Analisa Jabatan, Analisa Beban Kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi, dan evaluasi jabatan
- f. Melaksanakan proses penegakan disiplin pegawai
- g. Membuat laporan perkembangan kepegawaian
- h. Menyelenggarakan urusan kehumasan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- i. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi
- j. Melaksanakan dan mengatur fasilitas rapat, pertemuan dan upacara, serta melakukan kegiatan keprotokolan dan administrasi perjalanan dinas
- k. Melaksanakan pengadaan sarana dan prasarana kantor setelah berkoordinasi dengan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah
- l. Mengumpulkan, menyusun dan mengolah bahan data informasi untuk kepentingan masyarakat;
- m. Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor;
- n. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian
- o. Kepegawaian dan Umum; dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

6. Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas

Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Cabang Dinas Pendidikan di Kabupaten/Kota se Provinsi Riau. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pembinaan Sekolah Menengah
- b. Penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Atas

- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Pendidikan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

7. Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan

Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Cabang Dinas Pendidikan di Kabupaten/Kota se Provinsi Riau

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan
- b. Penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Pendidikan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8. Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus

Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Cabang Dinas Pendidikan di Kabupaten/Kota se Provinsi Riau.

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

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pembinaan Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus
- b. Penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pembinaan Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Pendidikan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

9. Kepala Bidang Pendataan dan Pengembangan Pendidikan

Kepala Bidang Pendataan dan Pengembangan Pendidikan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Cabang Dinas Pendidikan di Kabupaten/Kota se Provinsi Riau.



Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pendataan dan Pengembangan Pendidikan
- b. Penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pendataan dan Pengembangan Pendidikan
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Pendidikan; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

10. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 (1) huruf g terdiri atas tenaga fungsional sesuai dengan keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang dibutuhkan dan jabatan fungsional lainnya yang terbagi dalam beberapa kelompok jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya.

- (1) Pengangkatan kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Gubernur.
- (2) Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk.
- (4) Jumlah tenaga fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- (5) Jenis dan jenjang jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan bidang tenaga fungsional masing-masing sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dengan nilai t hitung $3,262 > t$ tabel $1,987$ dan $\text{sig} (0,002) < 0,05$. Artinya, pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang baik, meskipun ada fasilitas yang kurang memadai. Beberapa pegawai beranggapan bahwa lingkungan kerja belum terlalu memadai dan perlu perbaikan khususnya beberapa fasilitas kantor yang kurang memadai.
2. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dengan nilai t hitung $3,145 > t$ tabel $1,987$ dan $\text{sig} (0,002) < 0,05$. Artinya, pegawai taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Beberapa pegawai beranggapan bahwa dalam kedisiplinan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan dalam melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan dari pimpinan.
3. Secara simultan Kinerja Pegawai memiliki pengaruh terhadap Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Dengan F hitung sebesar $43,978 > F$ tabel sebesar $2,709$ dengan nilai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja dan semakin baik disiplin kerja di instansi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau

4. Berdasarkan perhitungan Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Sementara nilai Adjusted R Square sebesar 0,503 menjelaskan kinerja pegawai dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau sebesar 50% sementara 50% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

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

1. Kepada Dinas Pendidikan Provinsi Riau memperhatikan fasilitas yang tersedia dan melakukan perbaikan pada fasilitas kantor yang rusak agar penunjang pegawai dalam bekerja tidak terganggu sehingga pegawai menghasilkan kinerja yang optimal dan pekerjaan selesai tepat waktu.
2. Diharapkan kepada Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau untuk lebih mentaati peraturan dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan dalam melakukan pekerjaan baik didalam pengawasan pimpinan maupun tidak harus tetap menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an & Terjemahan

Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja dalam Islam. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 2(1), 153–169.

Adillah P. A, Bambang M. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Environment and Management*. E-ISSN 2722-6727

Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.

Agustini, Fauzia. 2019. “*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Medan: Uisu Press.

Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Tohar Media.

Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).

Arief R. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol No. 7

Arif A. N. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*

Doni M, Iis S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. Vol. 15, No. 2

Effendi Ginting. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo. *Jurnal Global Manajemen*, Vol. 11, No. 2

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 25* (Edisi 9). Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

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

- Kasmir, K., & SE, M. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mulang, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomika*, 6(2), 537–548.
- Oktaria, R. A., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 439–448.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27.
- Sevynica Rianda, Alex Winarno. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*. Volume IX, Nomor 2
- Sidin, A. I., & Herno Della, R. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Literasi Nusantara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3 No. 2
- Sunyoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke 1). Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Zaki J, Z. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syari'ah Kantor Cabang Kediri*. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Kepada Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Saya **Ria Anggraini**, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis dan bersifat rahasia, tidak akan disebarluaskan.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu berikan, saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Ria Anggraini

Nim.11970123781

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

I. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibuk anggap tepat dengan memberi tanda checklist (✓) pada masing-masing pertanyaan :

Dimana :

- SS = Sangat Setuju : 5
 S = Setuju : 4
 CS = Cukup Setuju : 3
 TS = Tidak Setuju : 2
 STS = Sangat Tidak Setuju : 1

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____ (boleh diisi boleh tidak)
2. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
3. Umur : 20 – 25 Tahun 31 – 35 Tahun > 41 tahun
 : 26 – 30 Tahun 36 – 40 Tahun
4. Lama Bekerja : 1 – 3 Tahun 7 – 9 Tahun
 : 4 - 6 Tahun > 10 Tahun
5. Pendidikan : SMA / Sederajat S1
 : DIII S2/S3



III. KUESIONER

A. Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. Lingkungan Kerja Fisik						
a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan						
1.	Menurut saya kondisi kursi, meja dan sarana lainnya di kantor dalam kondisi baik dan dapat digunakan					
2.	Fasilitas yang tersedia di kantor dalam menunjang pekerjaan sudah lengkap					
3.	Sarana transportasi di sekitar kantor tertata dengan baik					
b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum						
1.	Temperatur atau suhu di ruangan kantor membuat saya nyaman dalam bekerja					
2.	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan					
3.	Warna dan penataan ruang membuat saya lebih fokus dan memudahkan dalam bekerja					
2. Lingkungan Kerja Non Fisik						
1.	Hubungan sesama rekan kerja sudah baik dan menyenangkan					
2.	Atasan menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan					
3.	Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung					

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



Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

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

B. Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Tingkat kehadiran						
1.	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya					
2.	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam Kantor					
Tata cara kerja						
1.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal dalam bekerja					
2.	Saya selalu menjaga tingkah laku yang baik dalam lingkungan pekerjaan					
Ketaatan pada atasan						
1.	Saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku					
2.	Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan					
Kesadaran bekerja						
1.	Saya ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan untuk bekerja					
2.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan agar hasil kinerja saya baik					
Tanggung jawab						
1.	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
2.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

C. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kualitas (mutu)						
1.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
2.	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
Kuantitas (jumlah)						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
2.	Jumlah Pegawai yang bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
Waktu (jangka waktu)						
1.	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.					
Penekanan biaya						
1.	Tidak ada penekanan biaya dalam pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya tidak ikut dalam pembiayaan kebutuhan kantor untuk melakukan pekerjaan					
Pengawasan						
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan					
2.	Dengan adanya pengawasan saya akan merasa lebih bertanggung jawab atas Pekerjaan					
Hubungan antar karyawan						
1.	Ketika ada pekerjaan yang harus dikerjakan bersama rekan kerja dapat diselesaikan dengan baik.					
2.	Saya sering melakukan kerjasama dengan Pegawai lain					

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

Lampiran 2 Tabulasi

No	Lingkungan Kerja									TOTAL LK
	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	
1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43
3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
8	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
9	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
15	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	3	3	3	3	37
17	4	4	3	4	4	5	4	4	4	36
18	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
19	4	4	3	4	4	4	3	3	3	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	5	5	5	4	5	5	5	42
22	5	4	4	5	5	4	4	5	4	40
23	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
24	5	4	3	4	4	4	4	4	5	37
25	5	4	4	5	5	5	4	4	3	39
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
27	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
28	4	4	5	5	4	5	5	5	4	41
29	4	4	4	3	5	4	4	4	4	36
30	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
31	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41
32	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
33	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
34	5	5	4	5	5	4	3	4	3	38
35	4	3	5	4	4	4	4	4	5	37
36	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
37	5	5	4	4	4	5	4	5	5	41
38	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
39	4	4	5	4	4	5	4	4	5	39
40	4	3	5	5	4	5	3	4	5	38
41	5	4	5	4	4	4	4	4	5	39
42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
43	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39
44	4	4	5	4	5	4	5	5	5	41
45	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
46	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
47	4	4	5	5	5	4	3	4	4	38
48	5	4	4	5	4	3	5	4	5	39

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

49	5	5	4	5	4	4	4	4	5	40
50	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
51	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40
52	5	4	5	4	4	4	5	5	4	40
53	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
54	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
55	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40
56	5	5	5	4	4	5	4	5	4	41
57	5	4	4	4	4	5	5	4	5	40
58	5	4	3	4	4	4	4	4	3	35
59	5	4	4	5	5	4	4	3	3	37
60	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
61	4	4	3	5	5	5	4	4	5	39
62	5	3	4	5	4	4	5	4	4	38
63	4	2	4	4	4	4	5	4	4	35
64	4	4	5	5	5	4	5	4	4	40
65	4	3	4	4	4	5	4	4	5	37
66	4	5	4	4	4	5	4	4	3	37
67	4	4	5	4	5	4	4	5	5	40
68	4	2	2	2	3	3	4	2	2	24
69	4	5	5	5	5	4	4	5	4	41
70	5	5	5	4	4	3	5	5	4	40
71	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
72	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
73	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
74	4	4	5	5	4	4	5	5	5	41
75	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
76	2	2	1	1	1	2	3	3	2	17
77	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
78	4	4	5	5	5	4	5	5	4	41
79	4	4	4	5	4	3	5	5	5	39
80	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
81	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
82	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39
83	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32
84	4	4	5	4	4	5	4	4	5	39
85	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
86	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
87	5	4	4	5	4	4	5	5	4	40
88	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
89	5	4	4	4	4	3	4	5	5	38
90	4	3	5	5	5	4	5	5	5	41



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No.	Disiplin Kerja										TOTAL DK
	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	
1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
6	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
17	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	42
18	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
19	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
20	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
21	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
22	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
23	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
24	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46
25	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	45
26	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
27	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
29	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
30	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
31	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	40
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
33	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
34	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
35	5	4	4	2	2	4	4	5	5	5	40
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
37	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
38	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
39	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
40	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	46
41	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	40
42	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	45
45	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

46	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
47	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	39
48	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
49	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	42
50	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
51	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	43
52	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	42
53	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
54	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	41
55	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
56	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
57	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
58	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
59	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	42
60	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44
61	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
62	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	41
63	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	43
64	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
65	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	41
66	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	42
67	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	41
68	3	4	4	2	2	2	2	2	4	3	28
69	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
70	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
71	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
72	5	5	4	4	5	4	3	3	3	5	41
73	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
74	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
75	4	5	4	5	4	5	2	3	2	4	38
76	2	2	1	1	1	3	3	2	1	1	17
77	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
78	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
79	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
80	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
81	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
82	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
83	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	37
84	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
85	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
86	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
87	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
88	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	42
89	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
90	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Kinerja Pegawai												TOTAL KP
	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	
1	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	49
2	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	53
3	4	4	4	2	4	5	2	5	4	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	45
5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	50
6	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	49
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	51
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	48
17	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	54
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
21	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	52
22	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
23	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	53
24	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	51
25	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	52
26	3	2	4	4	5	5	4	4	5	3	2	4	45
27	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	53
28	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	51
29	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
30	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	44
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
32	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	53
33	2	2	4	5	4	5	4	4	5	2	2	4	43
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
35	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	53
36	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	52
37	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	52
38	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	50
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	50
41	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	48
42	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	49
43	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	50
44	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	57
45	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	54
46	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	54
47	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	54
48	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	54
49	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	51



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

50	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	46
51	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	50
52	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	47
53	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	53
54	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	53
55	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	54
56	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	53
57	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	50
58	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	50
59	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	42
60	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	49
61	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	54
62	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	50
63	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	53
64	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	56
65	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	54
66	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	51
67	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	52
68	4	3	5	4	4	2	2	2	2	4	3	5	40
69	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	47
70	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	56
71	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	52
72	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	53
73	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	55
74	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	54
75	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	50
76	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	27
77	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	51
78	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	56
79	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	47
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
81	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	55
82	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	53
83	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	43
84	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	49
85	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
86	2	3	5	4	5	5	5	4	5	2	3	5	48
87	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	52
88	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	53
89	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
90	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	53

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

Uji Validitas X1

		Correlations									Lingkungn Kerja (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
X1.1	Pearson	1	.501**	.279**	.204	.220 [†]	.162	.217 [†]	.169	.139	.513**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.054	.037	.127	.040	.111	.191	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.2	Pearson	.501**	1	.411**	.272**	.281**	.197	.022	.292**	.113	.569**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.009	.007	.062	.836	.005	.289	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.3	Pearson	.279**	.411**	1	.449**	.415**	.240 [†]	.271**	.433**	.405**	.739**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.000	.023	.010	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.4	Pearson	.204	.272**	.449**	1	.682**	.287**	.153	.329**	.342**	.694**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.054	.009	.000		.000	.006	.151	.002	.001	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.5	Pearson	.220 [†]	.281**	.415**	.682**	1	.345**	.054	.165	.192	.618**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.037	.007	.000	.000		.001	.612	.119	.069	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.6	Pearson	.162	.197	.240 [†]	.287**	.345**	1	.010	.137	.253 [†]	.468**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.127	.062	.023	.006	.001		.926	.197	.016	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.7	Pearson	.217 [†]	.022	.271**	.153	.054	.010	1	.502**	.438**	.486**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.040	.836	.010	.151	.612	.926		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X1.8	Pearson	.169	.292**	.433**	.329**	.165	.137	.502**	1	.612**	.675**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.111	.005	.000	.002	.119	.197	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90

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

X1.9	Pearson	.139	.113	.405**	.342**	.192	.253*	.438**	.612**	1	.655**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.191	.289	.000	.001	.069	.016	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson	.513**	.569**	.739**	.694**	.618**	.468**	.486**	.675**	.655**	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90

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

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

Uji Validitas X2

		Correlations									Lingkungan Kerja (X1)	
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9		
X2.1	Pearson Correlation	1	.573*	.520*	.286*	.339*	.368*	.227*	.334*	.355*	.468**	.451**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.001	.000	.032	.001	.001	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X2.2	Pearson Correlation	.573*	1	.424*	.396*	.326*	.253*	-.097	.137	.192	.351**	.376**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.016	.363	.199	.069	.001	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X2.3	Pearson Correlation	.520*	.424*	1	.347*	.323*	.159	.074	.281*	.411*	.286**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.002	.135	.489	.007	.000	.006	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
X2.4	Pearson Correlation	.286*	.396*	.347*	1	.523*	.455*	.119	.245*	.287*	.378**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.001		.000	.000	.264	.020	.006	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90

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

Y.7	Pearson	.107	.289**	.300**	.226*	.390**	.367**	1	.390**	.425**	.118	.188	.184	.603**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.315	.006	.004	.032	.000	.000		.000	.000	.270	.075	.083	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Y.8	Pearson	.149	.280**	-.017	-.018	.127	.297**	.390**	1	.366**	.065	.216*	.211*	.475**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.161	.007	.873	.868	.233	.004	.000		.000	.543	.041	.046	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Y.9	Pearson	.072	.070	.146	.240*	.403**	.622**	.425**	.366**	1	.142	-.054	.028	.520**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.499	.511	.170	.022	.000	.000	.000	.000		.183	.613	.795	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Y.10	Pearson	.715**	.480**	.088	.091	.035	.015	.118	.065	.142	1	.438**	.065	.488**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.410	.396	.742	.891	.270	.543	.183		.000	.541	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Y.11	Pearson	.618**	.914**	.132	.039	.187	.162	.188	.216*	-.054	.438**	1	.238*	.612**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.216	.714	.078	.126	.075	.041	.613	.000		.024	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Y.12	Pearson	.049	.171	.626**	.381**	.403**	.219*	.184	.211*	.028	.065	.238*	1	.528**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.647	.107	.000	.000	.000	.038	.083	.046	.795	.541	.024		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson	.541**	.655**	.515**	.452**	.632**	.617**	.603**	.475**	.520**	.488**	.612**	.528**	1
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90

** 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.

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.785	9

Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.827	10

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.792	12

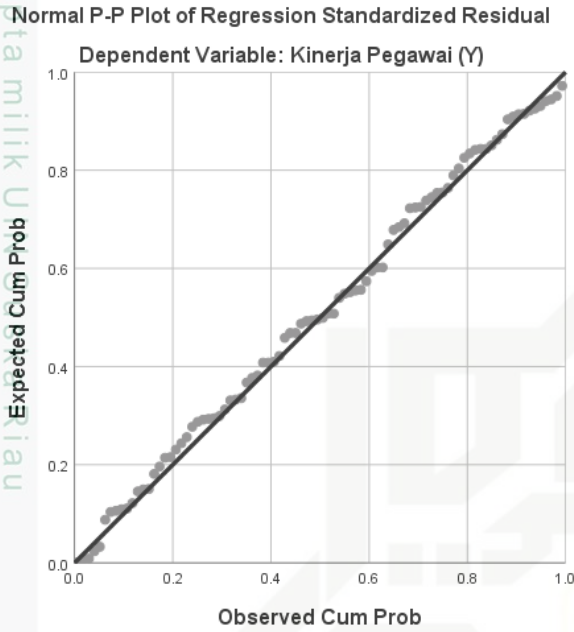




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 5 Uji Normalitas

Uji Normalitas Garis Plot



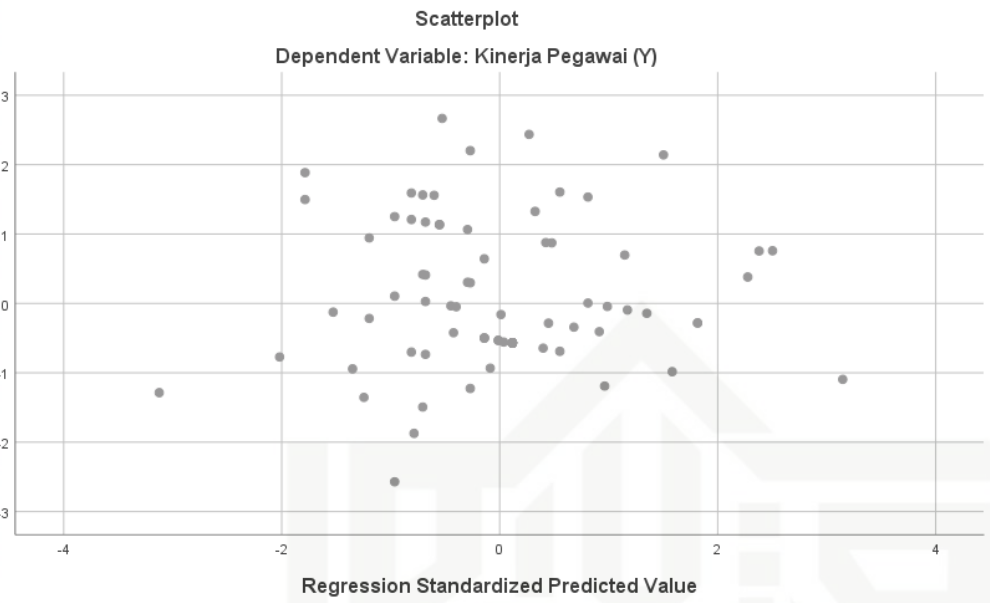
Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08975655
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.036
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Lampiran 7 Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.523	3.748		4.141	.000
	Lingkungn Kerja (X1)	.480	.147	.384	3.262	.002
	Disiplin Kerja (X2)	.387	.123	.370	3.145	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 8 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.523	3.748		4.141	.000
	Lingkungn Kerja (X1)	.480	.147	.384	3.262	.002
	Disiplin Kerja (X2)	.387	.123	.370	3.145	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Lampiran 9 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	858.975	2	429.488	43.978	.000 ^b
	Residual	849.647	87	9.766		
	Total	1708.622	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 10 Koefisien korelasi (Uji R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.491	3.125

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungn Kerja (X1)

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.



UIN SUSKA RIAU

Lampiran Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Titik Persentase Distribusi t Df (81-120)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81		0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82		0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83		0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84		0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85		0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86		0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87		0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88		0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89		0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90		0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91		0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92		0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93		0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94		0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95		0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96		0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97		0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98		0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99		0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100		0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101		0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102		0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103		0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104		0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105		0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106		0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107		0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108		0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109		0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110		0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111		0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112		0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113		0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114		0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115		0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116		0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117		0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118		0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119		0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120		0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041

Hak Cipta Diindungi 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.

BIOGRAFI PENULIS



Bernama lengkap Ria Anggraini lahir di desa Teluk Sono Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu pada tanggal 19 Maret 2002, anak ketiga dari tiga bersaudara pasangan dari ayahanda (Alm) Ahmad Jaiz dan ibunda Kasmawati. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan dimulai dari lulusan SD Negeri 010 Bonai Darussalam pada tahun 2013, kemudia melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Bonai Darussalam dan lulus pada tahun 2016, lalu melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Bonai Darussalam dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial program S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada tanggal 9 Maret 2023 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS”, dan pada tanggal 12 Juli 2023 penulis mengikuti ujian Oral Comprehensive di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” serta layak menyangg gelar Sarjana Ekomoni (SE) pada Fakultas Ekomoni dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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