PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

(The Influence Of The Work Enivironment and Work Discipline On Employee Performmence In Dinas Pendidikan Provinsi Riau)

SKRIPSI

OLEH

IDA YANTI LAIA
2161201174

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKAN BARU

2025

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

(The Influence Of The Work Enivironment and Work Discipline On Employee Performmence In Dinas Pendidikan Provinsi Riau)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancing Kuning

OLEH
IDA YANTI LAIA
2161201174

MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKAN BARU
2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	: IDA YANTI LAIA
NIM	: 2161201174
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN ROVINSI RIAU

DISETEJUI:

PEMBIMBING I

LILI ERTI, S.E.,M.M
NIDN : 1028046101

PEMBIMBING II

SOUVYA FITHRIE, SE., MM
NIDN : 1011107901

DEKAN

Dr. DINI ONASIS, SE, SH, MM, MH, AK, CA, ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN : 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: IDA YANTI LAIA
NIM	: 2161201174
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

KETUA JURUSAN

Dr.AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN : 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WADELMI, S.E.I., M.Si
NIDN : 1008078602

ANGGOTA

LILI ERTI, S.E.,M.M
NIDN : 1028046101

SOUVYA FITHRIE, S.E.,M.M
NIDN : 1011107901

Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN : 1021088602

Drs. SAFRUL RAJAB, M.M
NIDN : 1002076101

TANDA PERSETUJUAN DRAF SKRIPSI

NAMA	:	IDA YANTI LAIA
NIM	:	2161201174
FAKULTAS	:	EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	:	MANAJEMEN
JUDUL	:	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

DISETUJUI

PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
	
LILI ERTI, SE.,MM	SOUVYA FITHRIE, SE.,MM
NIDN : 1028046101	NIDN : 1011107901

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1.1 Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.

2.1 Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.

3.1 Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.

4.1 Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 11 Juli 2025

Yang membuat pernyatan



Ida Yanti Laia

2161201174

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

(The Influence Of The Work Enivironment and Work Discipline On Employee Perforrmence In Dinas Pendidikan Provinsi Riau)

Oleh

IDA YANTI LAIA

2161201174

Penelitian empiris ini bertujuan untuk mengelucidasi dinamika korelatif dan kausal antara lingkungan kerja dan disiplin perilaku regulatif dalam membentuk efektivitas fungsional personel di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Berlandaskan pada epistemologi kuantitatif dan memanfaatkan data primer serta sekunder, studi ini mencakup populasi sebanyak 173 pegawai negeri sipil, dengan pengambilan sampel representatif sebanyak 64 responden melalui probabilistic sampling menggunakan metode simple random sampling. Triangulasi metodologis mencakup administrasi kuesioner terstruktur, wawancara semi-terstruktur, dan teknik observasi langsung. Ketelitian analitis dijaga melalui penerapan model regresi linier berganda yang difasilitasi oleh SPSS versi 16. Diagnostik inferensial mengungkap bahwa kedua variabel independen lingkungan kerja dan kepatuhan terhadap disiplin memberikan dampak yang signifikan secara statistik dan positif terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh nilai p masing-masing sebesar 0,006 dan 0,041 (keduanya < 0,05), dengan nilai t yang melampaui ambang kritis (2,878 dan 2,091 > 1,999). Analisis regresi yang bersamaan mengindikasikan pengaruh bersama yang signifikan ($F = 6,670 > F_kritis = 3,15$, $p = 0,002$), meskipun kapasitas penjelasan model ini tergolong moderat ($R^2 = 0,153$), yang menandakan bahwa hanya 15,3% dari variabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh prediktor yang ditentukan, sementara sisanya sebesar 84,7% disebabkan oleh determinan eksternal, tidak terukur, atau konstruk laten yang berada di luar perimeter konseptual studi ini. Hasil ini secara kolektif menyoroti kekuatan penjelas yang dapat dideteksi secara statistik namun terbatas secara substantif dari variabel-variabel yang diselidiki terhadap optimalisasi kinerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE WORK ENIVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORRMENCE IN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU

By

IDA YANTI LAIA

2161201174

This empirical inquiry seeks to elucidate the correlative and causal dynamics between the occupational milieu and regulatory behavioral discipline in shaping the functional efficacy of personnel within the Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Anchored in a quantitative epistemology and employing both primary and secondary data, the study canvassed a population of 173 civil servants, extracting a representative sample of 64 respondents via probabilistic stratification using a simple random sampling modality. Methodological triangulation encompassed the administration of structured questionnaires, semi-structured interviews, and direct observational techniques. Analytical rigor was upheld through the application of multiple linear regression modeling facilitated by SPSS v.16. The inferential diagnostics disclosed that both independent variables work environment and disciplinary adherence exert statistically significant and positive impacts on employee performance, as evidenced by p-values of 0.006 and 0.041 respectively (both < 0.05), with corresponding t-values surpassing the critical threshold (2.878 and $2.091 > 1.999$). Concomitant regression analysis revealed a significant joint influence ($F = 6.670 > F_critical = 3.15$, $p = 0.002$), although the explanatory capacity of the model was modest ($R^2 = 0.153$), signifying that merely 15.3% of performance variability is explicable via the specified predictors, leaving the preponderance of variance (84.7%) attributable to extraneous, unmeasured, or latent constructs beyond the study's conceptual perimeter. These results collectively highlight a statistically discernible yet substantively limited explanatory power of the investigated variables vis-à-vis performance optimization.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performanc

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penullis panjatkan kehadirat Tuhan Maha Esa atas limpahan rahmat serta karunia-Ny sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul *“* Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau” ini tepat pada waktunya. Tujuan penulisan skripsi ini Untuk sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis bagi mahasiswa program S-1 di Universitas Lancang Kuning.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka dalam kesempatan ini penulis dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Junaidi, S.S., M.Hum selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Dr.Aznuriyandi, S.E., M.Si., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
4. Kepada Ibu Lili Erti, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 1 skripsi saya yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.

5. Kepada Ibu Souvya Fithrie, S.E, M.M, selaku dosen pembinbing 2 skripsi saya yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Ibu dosen dan staff di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning, khususnya Program Studi Manajemen yang telah banyak membantu kami untuk dapat melaksanakan penulis dalam studi.
7. Bapak Dr. Edi Rusman Dinata, S.Pd., M.Pd, selaku Kepala Dinas dan Staff di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
8. Teristimewa kepada Orang Tua penulis Suka Hati Laia dan Mintaria Nduru yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanannya baik dari segi moral, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pendidikan.

Pekanbaru, 9 Juli 2025

Yang membuat pernyatan

Ida Yanti Laia
2161201174

DAFTAR ISI

ABSTRAK
PERNYATAAN
I. KATA PENGANTAR.....i
II. DAFTAR ISI.....iii
III. DAFTAR TABEL.....vii
IV. DAFTAR GAMBAR.....viii
BAB I PENDAHULUAN.....1
1.2 Latar Belakang Penelitian.....1
1.1 Rumusan Masalah.....8
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....8
1.3.1 Tujuan Penelitian.....8
1.3.2 Manfaat Penelitian.....9
1.4 Sistematika Penulisan.....9
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS.....12
2.1 Telaah Pustaka.....12
2.1.1 Manajemen.....12
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....19
2.1.3 Lingkngan Kerja.....25
2.1.4 Disiplin Kerja.....32
2.1.5 Kinerja Pegawai.....38
2.2 Kerangka Pemikiran.....44
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....47
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....48
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....49
BAB III METOD PENELITIAN
3.1 Objek Penelitian.....53
3.2 Populasi Dan Sampel.....53

2.2.1 Populasi 53
3.2.2 Sampel 53
3.3 Teknik Pengambilan Sampel 54
3.4 Jenis Dan Sumber Data 55
3.4.1 Jenis Data 55
3.4.2 Sumber Data 56
3.5 Teknik Pengumpulan Data 56
3.6 Identifikasi Dan Operasionalisasi Variable 57
3.7 Analisis Data 61
3.7.1 Uji Kualitas Data 63
3.7.2 Uji Asumsi Klasik 64
3.7.3 Penguji Hipotesis 66
3.7.4 Pengujian Regresi Berganda 68
3.7.5 Koefisien Determinasi (R2) 68
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN 70
4.1 Sejarah Singkat Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral 70
4.2 Visi dan Misi Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral 71
4.3 Uraian Tugas Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral 72
4.4 Stuktur Organisasi 80
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 82
5.1 Hasil Penelitian 82
5.1.1 Deskripsi Responden. 82
5.1.2 Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja (X1). 85
5.1.3 Tanggapan Variabel Disiplin Kerja (X2). 97
5.1.4 Tanggapan Variabel Kinerja (Y) 104
5.1.5 Rekapitulasi Responden Variabel 114
5.1.6 Uji Validitas Dan Reabilitas 117
5.1.7 Uji Asumsi Klasik. 120
5.1.8 Uji Hipotesis 124
5.1.9 Analisis Linier Berganda 127
5.1.10 Koefisien Determinasi (R2) 128

5.1 Pembahasan.....130
5.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....130
5.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 132
5.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai 134
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 137
6.1 Kesimpulan.....137
6.2 Saran-Saran.....138
DAFTAR PUSTAKA
BIOGRAFI PENULIS
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sasaran Kinerja Pegawai.....3
Tabel 1.2 Data Absen.....4
Tabel 1.3 Lingkungan Fisik 6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 43
Tabel 3.1 Identifikasi dan Operasional Variable.....60
Tabel 3.2 Skala Likert.....62
Tabel 3.3 Penilaian Interprestasi Mean.....63
Tabel 5.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur 82
Tabel 5.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....83
Tabel 5.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....83
Tabel 5.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja 84
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Bangunan tempat Kerja 86
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang Fasilitas yang ada 87
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Peralatan kerja 89
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Tersedia Sarana Angkut 91
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Hubungan rekan kerja setingkat 92
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Hubungan Atasan dengan pegawai 94
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Kerja sama antar karyawan 95
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kehadiran.....97
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Kesadaran Bekerja.....99
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Ketaatan Pada Atasan.....100
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Tata Cara Kerja 102
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab.....103
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Kualitas(Mutu) 105
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Kuantitas (jumlah).....107
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Waktu (jangka waktu) 108
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Pegawasan 110
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Penekanan biaya 111
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Hubungan Antar Karyawan.....113

Tabel 5.23 Rekapitulasi Responden (X1) 115
Tabel 5.24 Rekapitulasi Responden (X2) 115
Tabel 5.25 Rekapitulasi Responden (Y) 116
Tabel 5.26 Hasil Uji Validitas.....117
Tabel 5.27 Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X1) 118
Tabel 5.28 Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X2).....119
Tabel 5.29 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y) 119
Tabel 5.30 Uji Reliabilitas 120
Tabel 5.31 Hasil Uji Normalitas Variable Penelitian.....121
Tabel 5.32 Hasil Uji Multikolinearitas.....122
Tabel 5.33 Hasil Uji Heteroskedastisitas 123
Tabel 5.34 Hasil Uji T.....125
Tabel 5.35 Hasil Uji F.....126
Tabel 5.36 Uji Regresi Linear Ganda 127
Tabel 5.37 Koefisien Determinasi (R2) 129
Tabel 5.37 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....129

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....52
Gambar 4.1 Bagan Oraganisasi.....80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Setiap institusi maupun organisasi senantiasa mengorientasikan eksistensinya pada pencapaian tujuan strategis yang telah dirumuskan secara sistematis. Realisasi dari tujuan tersebut secara inheren sangat bergantung pada kualitas kinerja individu yang menunaikan fungsi-fungsi operasional, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh akumulasi keterampilan teknis, rekam jejak profesional, serta kedalaman kognitif atau pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing personel.

Dalam konteks tersebut, akselerasi kemajuan suatu organisasi tidak dapat terwujud tanpa adanya intervensi sumber daya manusia yang memiliki kompetensi unggul. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut berperan sebagai katalisator strategis dalam proses optimalisasi serta intensifikasi kinerja aparatur, sehingga memungkinkan terciptanya performa institusional yang adaptif dan produktif secara berkelanjutan.Salah satu sumber daya yang memiliki peran besar dalam tercapainya tujuan pada instansi adalah sumber daya manusia dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN).

Tingkat efektivitas administratif dari suatu entitas pemerintahan secara substansial direfleksikan melalui kinerja aparatur sipil yang mengemban fungsi-fungsi pelayanan publik. Kinerja pegawai pemerintah berdampak langsung pada pelayanan publik dan efektivitas pemerintahan ,oleh karena itu, penting bagi

pemerintah untuk menerapkan langkah-langkah strategis yang dapat meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja. Menurut Gayatri G.D (2020) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Kinerja dari pemerintah ditentukan dari pegawai oleh karena itu pemerintah akan tentukan penilaian dari hasi kinerja pegawai yang telah dicapai semasa kerja dari pemerintah. Dalam rangkap meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada intansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut.

Di samping itu, parameter evaluatif terhadap kinerja aparatur secara kuantitatif dapat ditelusuri melalui indikator formal berupa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang menjadi instrumen penilaian periodik tahunan atas capaian individu terhadap target yang telah ditetapkan. Sasaran kinerja pegawai adalah pencapaian bagi setiap pegawai ketika target kinerja yang ditetapkan dalam SKP tidak terpenuhi, hal ini menandakan adanya kekurangan kinerja pada pegawai yang bersangkutan. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga dapat berdampak negatif pada keuntungan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas tingkat penilaian kinerja pegawai juga dapat dilihat berdasarkan sasaran kinerja pegawa setiap tahunnya sebagai berikut :

Tabel 1.1
Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau
Tahun 2020 – 2024

NO	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Rata – Rata SKP Pegawai	Perkembangan
1	2020	207	94	-
2	2021	178	90	- 4,25%
3	2022	178	88	- 2,22%
4	2023	158	86	- 2,27%
5	2024	173	82	- 4,65%

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Berdasarkan tabel 2 menunjukakan bahwa sasaran kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau pada 5 tahun terakhir berfluktasi yaitu tahun 2020/2024. Dari uraian tabel diatas dapat mengetahui rata-rata prestasi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau pada tahun 2021 yaitu -4,25%, di ikuti pada tahun 2022 yaitu -2,22%, kemudian pada tahun 2023 terjadi penurunan sebesar -2,27%, kemudian pada tahun 2024 terjadi penurunan lagi sebesar -4,65%.

Dari penjelasan data diatas menunjukan bahwa sasaran kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau di tahun 2024 terjadi indikasi masalah hingga jumlah sasaran kinerja karyawan pegawai rendah dari 5 tahun terakhir.

Sebagai suatu instansi pemerintah yang melayani masyarakat, instansi pemerintah dituntut untuk menyesuaikan diri dengan Lingkungan dan Disiplin yang diterapkan serta terus melakukan perubahan-perubahan. Salah satunya adalah Dinas Pendidikan Provinsi Riau merupakan salah satu 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 sumber daya manusia yang mampu untuk keberhasilan program-program yang ditargetkan dengan baik.

Salah satu faktor yang penting dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja adalah disipilin kerja. Kedisiplinan dalam organisasi merupakan suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, norma, atau ketentuan yang berlaku dalam suatu sistem atau lingkungan tertentu. Disiplin yang baik merupakan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan. Disiplin adalah kewajiban pegawai untuk mengikuti prosedur dan kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk menjaga agar pekerjaan berjalan dengan lancer (Robinson et.all;2018;299).

Salah satu bentuk disiplin pegawai adalah bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan seperti hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan, menghindari keterlambatan dan memastikan bahwa waktu istirahat serta waktu kerja atau pulang kerja sesuai dengan waktunya. Semakin baik disiplin pegawai maka semakin mampu memprioritaskan tugas-tugas penting dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, yang mendukung kelancaran operasional organisasi.

Tetapi dalam kenyataan sering terjadi pegawai pasti mempunyai kelemahan yaitu kurang disiplin dan hal ini tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Berdasarkan data yang telah diperoleh, kinerja pegawai mengalami penurunan yang cukup signifikan hal ini dibuktikan dengan data absensi sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Absen Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai	Total Absen	Persentase
2020	207	248	51.336	684	1,33%
2021	178	249	44.144	735	1,67%
2022	178	250	51.336	787	1,53%
2023	158	250	39.500	769	1.84%
2024	173	240	41.520	819	1,97%

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Riau periode (2020-2024)

Dari data tabel 2 menunjukan tingkat absensi pegawai berfluktuasi setiap tahunnya, dapat dillihat pada tahun 2020 presentase absen pegawai sebesar 1,33%, kemudian pada tahun 2021 tingkat presentase absen pegawai 1,67%, kemudian pada tahun 2022 tingkat presentase absen pegawai sebesar 1,53%, kemudian pada tahun 2023 tingkat presentase absen pegawa 1,84%, lalu pada tahun 2024 tingkat presentase absensi pengawai meningkat 1,97 %.

Dapat disimpulkan terdapat indikasi masalah pada absen ditahun 2024, tingkat absensi pegawai tinggi jika dibiarkan terus menerus tanpa penanganan yang tepat dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Bersadarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau ASN wajib menjalankan tugas secara profesional dan penuh tanggung jawab. Tingginya absensi dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap kewajiban, karena tidak menjalankan tugasnya dengan optimal.

Faktor lain yang penting yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara dalam organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan berkaitan pada

kinerja pegawai, semakin lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung fokus pada proses pekerjaan, namun lingkungan kerja memilik pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan (Hasibuan, 2019;4).

Jika pegawai mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan memuaskan ditempat kerja dalam melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi dan juga dapat memicu ketenangan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan padanya. Sementara lingkungan kerja yang buruk bisa menurunkan semangat kerja dan dapat menuntut tenaga kerja dan waktu. Secara umum yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik yang mengacu pada kondisi fisik yang ada di tempat kerja. Berikut adalah data lingkungan fisik yang di miliki oleh kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau pada tahun 2020-2024:

Tabel 1.3
Lingkungan Fisik Dinas Pendidikan Provinsi Riau

No	Sarana kantor	Jumlah (unit)	Jumlah rusak	Kondisi
1	Komputer	103	11 unit	Baik ,namun 11 unit rusak
2	AC	57	7 unit	Baik , namun 7 unit rusak
3	Meja	357	16 unit	Baik ,namun 16 unit rusak
4	Kursi	349	19 unit	Baik ,namun 19 unit rusak
6	Lemari	192	0	Baik

Sumber :Dinas Pendidikan Provinsi Riau

Dari data Tabel 3 menunjukan keadaan dan kondisi lingkungan fisik yang dimiliki oleh kantor Dinas Pendidikan Provinsi Riau yang berguna untuk mendukung aktivitas kinerja pegawai yang dapat lihat dari Jumlah kualitas sarana dan prasarana kantor. Barang yang terdapat dalam inventaris, seperti Komputer sebanyak 103 unit dalam kondisi baik dan 11 unit mengalami kerusakan mulai dari kerusakan fisik, perangkat lunak yang bermasalah, hingga masalah pada komponen interna, kemudian AC sebanyak 57 dalam kondisi baik tetapi 7 unit rusak karena kurangnya Perawatan Berkala, selanjutnya meja sebanyak 357 unit dalam keadaan baik sedangkan 16 unit rusak seperti mengalami kerusakan patah, jumlah Kursi sebanyank 349 unit masih layak pakai, namun 19 unit rusak yang kerusakan pada kaki kursi, sandaran, dan selanjut lemari sebanyak 192 unit dalam kondisi baik dan tidak terjadi kerusakan.

Selanjutnya lingkungan kerja non fisik mencakup aspek-aspek yang tidak terlihat tetapi sangat memengaruhi suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan hubungan atasan. Salah satu indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antara atasan dengan bawahan terkait pengawasan kerja pegawai atas ketaaatan terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Dalam ketaaatan dan aturan waktu terhadap hal diatas maka terlihat bahwa lingkungan non fisik pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau ternyata dapat ditemui adanya pegawai yang memperoleh surat peringatan karena melangagar disiplin kerja. Surat peringatan pertama dan surat peringatan kedua jika pegawai masih melakukan pelanggaran atau tidak menunjukkan perbaikan maka mendapatkan

surat ketiga yang berarti surat pemecatan pegawai secara tidak hormat dari instansi dan perusahaan.

Dapat disimpulkan jika lingkungan kerja dibiarkan terus menerus tanpa penanganan yang tepat dapat berdampak negative mulai dari semangat kerja semakin menururn dan efektivitas pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, penulis sangat tertarik untuk mengetahui dan mengangkat permasalahan ini menjadi sebuah penelitian dengan judul : "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU".**

III. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mencoba mengemukakan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
2. Apakah Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.
3. Apakah Lingkungan kerja dan Disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsin Riau.

IV. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau

2. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau

4.2 Manfaat Penelitian

Adapun maanfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak penulis

   Mampu Menerapkan dan menambah pengetahuan dalam permasalahan teori yang telah di perolah di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi dilapangan

2. Bagi pihak instansi/perusahaan

   Menjadi bahan pertimbangan pemimpin dalam merumuskan kebijakan terkait dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau

3. Bagi pihak akademis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi untuk mahasiswa dan generasi di Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning

V. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penulisan ini penulis akan membagi pembahasan menjadi tiga bab dan masing- masing bab dibagi dalam beberapa sub-sub pokok. Pokok-pkok pembahasan dalam masing-masing bab dapat diuraiakan dalam garis besarnya saja.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Pada penjelasan ini akan diuraikan tentang landasan teori-teori para ahli tentang pengertian sumber daya manusia, konsep sumber daya manusia, faktor-faktor dalam Lingkungan Kerja, Faktor-faktor Disiplin kerja, faktor-faktor Kinerja pegawai, kemudian akan dilanjut dengan kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menjelaskan tentang sejarah pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau, Struktuk perusahaan, serta visi dan misi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi pengaruh Lingkungan Kreja dan Displin Kerja bersama-sama mempunya pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan tentang rangkuman pembahasan teori dari bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan penelitian dan berisikan saran-saran yang bisa bermanfaat bagi pihak perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi riau, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Hal ini dikonfirmasi oleh nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil daripada ambang α 0,05, serta nilai statistik *t* sebesar 2,878 yang melampaui nilai *t* tabel sebesar 1,999. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi riau.
2. Selanjutnya, variabel disiplin kerja juga menunjukkan signifikansi positif dalam memengaruhi kinerja pegawai secara parsial, sebagaimana dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar 0,041 < 0,05 dan nilai *t* hitung 2,091 > *t* tabel 1,999. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi riau.
3. Secara simultan, kedua konstruk independen yakni lingkungan kerja dan disiplin kerja menunjukkan koefisiensi pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. artinya lingkungan kerja

dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau.

6.2 SARAN-SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka penulis akan memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Instansi

a. Merujuk pada akumulasi skor responden terhadap dimensi lingkungan kerja, teridentifikasi bahwa indikator "peralatan" memperoleh nilai terendah. Oleh karena itu, disarankan agar institusi secara proaktif mengimplementasikan program pemeliharaan preventif yang sistematis serta memastikan kelayakan operasional peralatan kerja. Kelengkapan sarana yang optimal diyakini akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja aparatur.

b. Dalam konteks disiplin kerja, indikator “kesadaran bekerja” tercatat sebagai komponen dengan kontribusi terendah. Oleh karenanya, organisasi hendaknya menumbuhkembangkan budaya kerja yang berorientasi pada prioritas tugas strategis, dengan menanamkan nilai urgensi terhadap penyelesaian kerja dalam kerangka waktu yang telah ditetapkan

c. Sementara itu, dari dimensi kinerja pegawai, indikator “penekanan biaya” menunjukkan performa terendah. Untuk itu, diperlukan langkah optimalisasi alokasi sumber daya anggaran secara tepat guna dan berkesinambungan, yang didukung oleh tata kelola manajerial yang presisi,

peningkatan kesadaran kolektif pegawai, serta sistem pengawasan yang akuntabel.

2. Bagi Pihak Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan yang memperkaya khazanah literatur ilmiah, khususnya dalam ranah studi manajemen sumber daya manusia dan organisasi publik. Selain itu, kajian ini diharapkan dapat dijadikan pijakan awal untuk eksplorasi lebih lanjut oleh peneliti masa depan dalam memperdalam implikasi lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap performa institusional, serta mengembangkan variabel-variabel baru yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, F. (2019). ***Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia***. Medan: UISU Pres.

_____ . Fauzia. (2019). ***Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia***. Medan: UISU Press.

Armstrong, Michael. (2017). ***A Handbook of Human Resource Management Practice 10th Edition.*** London: Kogan Page.

Darmawan, I. M. (2019). ***Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar***. Tesis.

Demerouti, E. (2017). "Job Demands-Resources Model: State of the Art." ***Journal of Managerial Psychology,*** *32*(3), 289-309.

George R. Terry (2016), ***Principles of Management, Alexander Hamilton Institute***, New York.

Ghozali, I. (2017). ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS***. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Gie, The Liang, ***Administrasi Perkantoran Modern***, Yogyakarta: Liberty Offset, 2016.

Gillespie, R. (2019). "The Role of Work Environment in Employee Performance". ***International Journal of Business and Management***, *14*(2), 22-30.

Handoko, T. H. (2018). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, H. M. (2019). ***Manajemen Sumber daya Manusia.*** Jakarta: Bumi Aksara..

Kasmir. (2018). ***Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Depok: PT. Raja Grafindo

_____. (2018). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Luthans (2018), ***Perilaku Organisasi***". Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mathis, Jackson. 2018. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Salemba. Empat.

Nurmansyah. 2017. ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Pekanbaru: Penerbit Unilak Press.

Robbins. (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) ***Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan,*** Penerbit Gaya Media,

Sedarmayanti. (2019***). Sumber Daya Manusia*****: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi.** Bandung: Refika Aditama.

Siagian, S. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara

Sinambela, D. P. (2018). ***Manajemen Sumber Daya Manusia*** (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siswanto, 2015, ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia***, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara.

Sudarsono, Heri. 2024. ***Buku Ajar Manajemen Pemasaran.1st edition.*** Jember: CV. Pustaka Abadi.

Sudjana, Nana (2016). ***Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar***. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono, (2017). ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif***, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sukmadinata , Nana Syaodih. 2021. ***Metode Penelitian Pendidikan. Bandung*** : PT Remaja Rosdakarya

Supomo, R. dan Eti Nurhayati. 2018. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bandung: Yrama Widya.

Sutrisno, E. (2016). ***Manajemen Sumber Daya Manusia*** (Edisi 2). Jakarta: Kencana.

Wahyudi, D. (2016). ***Psikologi Industri dan Organisasi*****.** Jakarta: Kencana.

Wiratna, Sujarweni, 2015. ***SPSS Untuk Penelitian***. Yogyakarta : Pustaka Baru Press

JURNAL

Ade Apriliyani, & Natal Indra. (2024). ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.*** *MASMAN : Master Manajemen*, *2*(3), 25–34. Vol. 2, No.3, e-ISSN: 3025-7433; p-ISSN: 3025-7441

Irawati Nur, Abdullah, R., & Ali, R. (2023). ***Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipi***l. *Economics and Digital Business Review*, *4*(1), 515–528. Volume 5 Issue 1, ISSN : 2614-851X

Veramika Br Sembirin, Hernayanti Br Baru, Kristina Nduru, Erni Sinaga, Rifka Br Ginting, (2021). ***Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten karo*** *(The Effect of Work Environment and Discipline of Work on Performance of Employees dinas pendidikan kabupaten karo). 2*(3), 27–36. Volume 10 Nomor 1, Juni 2021 ISSN: 2088-8325, E-ISSN: 2715-6001