

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.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009:67) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai/standar tertentu dari organisasi tempat individu itu bekerja, Umam (2010). pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan/instansi. Hal ini menuntut

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.

setiap pemimpin perusahaan (instansi) untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai dengan berbagai cara.

Salah satunya untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan beban kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/ instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana penengaruh terhadap kinerja perusahaan/instansi itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu bekerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Selain beban kerja, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja juga perlu mendapat perhatian. Lingkungan yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidak nyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan gairah pegawai dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung bermalas-malasan yang akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun.

sebagai aparatur pemerintahan maka kita dituntut untuk bekerja dan melayani masyarakat semaksimal mungkin dan mempergunakan waktu seefisien mungkin agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi.

Kenyataan yang terjadi banyak pegawai yang hadir terkadang tidak tahu apa yang akan dilakukan dan dimulai dari mana. Bila tidak ada tugas yang

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.

diberikan maka mereka hanya duduk-duduk saja sambil membahas isu-isu yang terjadi baik lewat media elektronik maupun media cetak. Namun sangat disayangkan begitu jadi PNS dan mendapatkan gaji full, maka semangat yang tadinya baik kini menurun. Kondisi ini lah yang menyebabkan para pegawai kurangnya dapat motivasi dari diri sendiri maupun dari atasannya. Sebagai atasan atau pemimpin di dalam perusahaan/organiasi seorang atasan harus jeli melihat segala permasalahan yang ada dikantor, khususnya pegawai yang kurang semangat dalam bekerja.

Untuk menciptakan kinerja karyawan/pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai bekerja didalam sebuah organisasi. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang ditentukan oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan didalam perusahaan/organisasi. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih bnyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengkoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan.

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.

Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan/intansi yang lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktifitas perusahaan/instansi tersebut. Oleh karena itu, setiap perusahaan/instansi mempunyai harapan agar pegawai dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan..

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Tetap pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru 2016

| NO | Bagian / Bidang | PNS (Orang) | Tenaga Harian Lepas (Orang) |
|----|---|-------------|-----------------------------|
| 1. | Kepala Dinas | 1 | - |
| 2. | Sekretaris | 1 | - |
| 3. | Sub.Bagian Umum, Kepegawaian Dan Perlengkapan | 7 | 22 |
| 4. | Sub. Bagian Keuangan | 6 | 4 |
| 5. | Sub. Bagian Program | 5 | 2 |
| 6. | JUMLAH | 20 | 28 |

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru 2016

Dari tabel diatas terlihat ada 48 orang pegawai yang terdiri dari satu orang kepala dinas, 1 orang sekretaris, 29 orang Sub. Bagian Umum Kepegawaian dan perlengkapan 10 orang, 10 orang Sub. Bagian Keuangan, dan 7 orang Sub Bagian Program. Dengan melihat berdasarkan data tersebut peneliti menemukan gejala-gejala yang terjadi didalam instansi yang terjadi sampai saat ini mengenai beberapa masalah pada SubBagian Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

Adapun fenomena yang terjadi di Sekretariat Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru adalah, dalam pelaksanaan aktivitas kinerja setiap pegawai di lingkungan sekeretariat kantor dinas perhubungan

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.

mempunyai persoalan yang kompleks Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap kasubag kepegawaian, beliau menjelaskan kondisi dan permasalahan terkait sumber daya manusia diantaranya, Tidak berjalannya mekanisme pengelolaan data setiap unit kerja. Baik pembagian tugas yang kurang sesuai sehingga mengakibatkan terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaannya dimana pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai tetapi dilaksanakan oleh tenaga kerja harian lepas (THL). Kemudian atasan memberikan tugas tidak sesuai dengan kemampuan dari seorang pegawai, pegawai yang berumur 50 th tidak mampu mengimbangi pekerjaan yang diterimanya. ketika ada tuntutan tugas yang diberikan, pegawai tersebut kurang maksimal dalam menyelesaikan tugasnya hal tersebut dapat dilihat melalui cara kerja pegawai yang kurang ahli dalam pengaplikasian komputer sehingga memperlambat waktu dalam meyelesaikan tugas diberikan kepadanya. Selanjutnya pegawai tersebut lambat dan kurang teliti dalam kegiatan dokumentasi serta pengolahan data dan informasi bidang kepegawaian, umum dan perlengkapanyang semua kegiatan berhubungan langsung dengan pengapliakasian komputer dan teknologi tentu saja itu dapat mempengaruhi produktivitas dari kinerja pegawai tersebut.

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai menurut umur pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru 2016

| No | Kelompok Umur | Jumlah (orang) |
|----|---------------|----------------|
| 1 | 18-25 | 8 |
| 2 | 26-30 | 15 |
| 3 | 31-45 | 8 |
| 4 | 46-50 | 12 |
| 5 | 51-65 | 5 |
| 6 | jumlah | 48 |

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.

Pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pegawai yang berumur 18-25 tahun sebanyak 8 orang, yang berumur 26-30 tahun sebanyak 15 orang, yang berumur 31-45 tahun sebanyak 8 orang, yang berumur 46-50 tahun sebanyak 12 orang dan yang berumur 51-65 tahun sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai termasuk golongan usiaproduktif dan lanjut.

Selanjutnya dilihat dari lingkungan kerja Beliau juga menjelaskan terdapat lingkungan kerja yang tidak nyaman buat pegawai, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang pengap, luas ruangan kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, dan alat sarana prasarana kantor yang kurang lengkap seperti kurangnya mesin foto copy, mesin scanning dan kurang ruangan pengarsipan.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Maka lebih jelasnya dilihat dari tabel penilaian kinerja pegawai berikut:

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Pegawai Sekretariat Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru 2012-2016

| Tahun | Bidang | Jumlah | Kompetensi Unsur Nilai | Nilai | Ket | |
|-------|--|--------|------------------------|-------|-------|--------|
| | | | | | Total | Persen |
| 2012 | 1. Kepala Dinas | 43 | 1. Kesetiaan | 80 | 625 | 78,1% |
| | 2. Sekretaris | | 2. Prestasi Kerja | 85 | | |
| | 3. Subbag Umum, Kepegawaian, perlegkapan | | 3. Ketaatan | 80 | | |
| | 4. Subbag Keuangan | | 4. Kejujuran | 80 | | |
| | | | 5. Tanggung Jawab | 70 | | |

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.

| Tahun | Bidang | Jumlah | Kompetensi Unsur Nilai | Nilai | Ket | |
|-------|---|--------|---|--|-------|--------|
| | | | | | Total | Persen |
| | 5. Subbag Program | | 6. Kerjasama 7. Prakarsa 8. Kepemimpinan | 85 70 75 | | |
| 2013 | 1. Kepala Dinas 2. Sekretaris 3. Subbag Umum, Kepegawaian, perlegkapan 4. Subbag Keuangan 5. Subbag Program | 43 | 1. Kesetiaan 2. Prestasi Kerja 3. Ketaatan 4. Kejujuran 5. Tanggung Jawab 6. Kerjasama 7. Prakarsa 8. Kepemimpinan | 80 70 75 80 85 70 73 80 | 613 | 76,6% |
| 2014 | 1. Kepala Dinas 2. Sekretaris 3. Subbag Umum, Kepegawaian, perlegkapan 4. Subbag Keuangan 5. Subbag Program | 42 | 1. Kesetiaan 2. Prestasi Kerja 3. Ketaatan 4. Kejujuran 5. Tanggung Jawab 6. Kerjasama 7. Prakarsa 8. Kepemimpinan | 75 75 80 85 70 75 70 78 | 608 | 76% |
| 2015 | 1. Kepala Dinas 2. Sekretaris 3. Subbag Umum, Kepegawaian, perlegkapan 4. Subbag Keuangan 5. Subbag Program | 55 | 1. Kesetiaan 2. Prestasi Kerja 3. Ketaatan 4. Kejujuran 5. Tanggung Jawab 6. Kerjasama 7. Prakarsa 8. Kepemimpinan | 80 70 85 87 70 75 75 75 | 617 | 77,2% |
| 2016 | 1. Kepala Dinas 2. Sekretaris 3. Subbag Umum, Kepegawaian, perlegkapan 4. Subbag Keuangan | 48 | 1. Kesetiaan 2. Prestasi Kerja 3. Ketaatan 4. Kejujuran 5. Tanggung Jawab | 75 70 85 80 86 | 627 | 78,3% |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 | Bidang | Jumlah | Kompetensi Unsur Nilai | Nilai | Ket | |
|-------|-------------------|--------|--|----------------|-------|--------|
| | | | | | Total | Persen |
| | 5. Subbag Program | | 6. Kerjasama 7. Prakarsa 8. Kepemimpinan | 76 75 80 | | |

Dari tabel diatas, dapat dilihat pada tahun 2012 pada setiap bidangnya memiliki kompetensi dengan hasil persentase sebanyak 78,1% dengan jumlah pegawai sebanyak 43 orang. Pada tahun 2013 dengan jumlah pegawai 43 orang dengan kompetensi setiap bidang sebanyak 76,6%. Selanjutnya pada tahun 2014 jumlah pegawai menurun 42 orang dengan hasil kompetensi setiap bidang tetap sama seperti tahun sebelumnya sebanyak 76%. Kemudian pada tahun 2015 jumlah pegawai naik menjadi 55 orang dan mengalami kenaikan kompetensi setiap bidang sebanyak 77,2%. Selanjutnya pada tahun 2016 mengalami penurunan 48 orang dengan hasil kompetensi meningkat menjadi 78,3%.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap kompetensi mempengaruhi kinerja dari para pegawai dimana setiap kompetensi mewakili situasi yang ada pada pegawai dan pekerjaannya dan ini secara langsung mempengaruhi lingkungan kerja, dikarenakan kinerja pegawai yang pada setiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan pada hasil kinerja pegawai sekretariat kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru tahun 2012-2016

Selain beban dan lingkungan kerja, Motivasi dan disiplin juga menjadi suatu pokok permasalahan yang seringkali terjadi pada perusahaan ataupun organisasi. Berdasarkan pengamatan peneliti pada Sekretariat Sub Bagian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Umum Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, peraturan pegawai yang diharuskan datang pukul 08:00 WIB namun pada realitanya banyak pegawai yang datang ke kantor lewat dari jam peraturan tersebut, dan juga banyak pegawai yang pulang sebelum jam 16.00 WIB, serta tidak masuk kantor tanpa keterangan. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dari tabel absensi pegawai sekretariat Kantor Dinas Perhubungan kota Pekanbaru berikut:

Tabel 1.4 Daftar Ketidakhadiran (Absensi) Pegawai Sekretariat Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru 2012-2016

| Daftar Hadir Karyawan | | | | | | | | |
|-----------------------|-------------------------|------|------|-------|------|--------|-------------------|-----------------|
| Tahun | Jumlah Karyawan (Orang) | Cuti | Izin | Sakit | Alpa | Jumlah | Jumlah hari kerja | Presen tase (%) |
| 2012 | 43 | 13 | 16 | 6 | 5 | 40 | 264 hari | 15 % |
| 2013 | 43 | 15 | 13 | 4 | 7 | 39 | 264 hari | 14 % |
| 2014 | 42 | 20 | 18 | 8 | 9 | 55 | 264 hari | 21 % |
| 2015 | 55 | 25 | 27 | 4 | 8 | 64 | 264 hari | 25 % |
| 2016 | 48 | 18 | 28 | 5 | 8 | 59 | 264 hari | 23% |

Sumber: Dishub Kota Pekanbaru 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat absensi Pegawai Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, dimana pada tahun 2012 dengan jumlah dengan persentase 15%. Pada tahun 2013 dengan jumlah presentase sebesar 14 %. Pada tahun 2014 dengan jumlah presentase sebesar 21 %. Pada tahun 2015 dengan jumlah presentase sebesar 25 %. Dan pada tahun 2016 dengan jumlah presentase sebesar 23 %.

Hal ini berarti tingkat absensi Pegawai Sekretariat Dishub Kota Pekanbaru mengalami fluktuasi dengan tingkat absensi tertinggi yaitu pada tahun 2015 dengan persentase 25% dan yang terendah adalah tahun 2013 dengan persentase 14%. Dalam hal ini kedisiplinan pegawai juga menggambarkan bagaimana motivasi pegawai dalam bekerja, yang dapat

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.

dilihat dari tabel absensi diatas bagaimana kedisiplinan dan motivasi saling berhubungan satu sama lain yang belum berjalan dengan efektif. Bagi Pegawai yang kurang disiplin tersebut akan mendapat teguran dari pimpinannya, namun demikian masih ada Pegawai yang tidak mengindahkan teguran dari pimpinannya dan masih melakukan kesalahannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, yang mana pembahasannya terkait dengan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai tata cara membangun kinerja pegawai dari segi beban kerja, lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKANBARU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan kegiatan administrasi yang efektif dan efisien serta untuk peningkatan perencanaan pembangunan nasional diperlukan beberapa hal yang akan membuat pegawai bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, berdaya guna, berhasil guna, berkualitas tinggi, serta profesional sebagai unsur Aparatur Negara.

Namun menyangkut persoalan yang telah terjadi diintasi pemerintah, maka itu penulis hendak mencari tahu mengenai apakah Beban kerja, lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai

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.

pada SEKRETARIAT KANTOR DINAS PERHUBUNGAN kota PEKANBARU. Maka dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru?
2. Apakah lingkunganberpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru?
3. Apakah motivasiberpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Kantor Dinas Perhubungan KotaPekanbaru?
4. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru?
5. Apakah beban kerja, lingkungan,motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuanyang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat kantor dinas perhubungan kota Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai sekretariat kantor dinas perhubungan kota Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasiterhadap kinerja pegawai sekretariat kantor dinas perhubungan kota Pekanbaru

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.

- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai sekretariat kantor dinas perhubungan kota Pekanbaru
- e. Untuk mengetahui bagaimana beban kerja, lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai sekretariat kantor dinas perhubungan kota Pekanbaru
- f. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat kantor dinas PerhubunganKota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan syarat bagi peniliti untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bagi masyarakat pada umumnya serta penulis pada khususnya.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di Sub. Umum tentang beban kerja, lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti masalah yang sama dimasa yang akan datang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.5 Sistematika Penulisan

Uraian sistematika dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan berisi tentang materi dasar yang akan diuraikan pada bab-bab selanjutnya yaitu mengenai masalah dan uraian pembahasannya, yang berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori, definisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu, pandangan Islam terhadap masalah penelitian, kerangka pemikiran, konsep operasional, definisi konsep, variabel penelitian dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai obyek penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menggambarkan tentang perusahaan yang diteliti termasuk sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasannya.

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.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan pembahasan.

