

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 Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu organisasi wajib memperhatikan pegawai, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dalam organisasi atau instansi merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektivitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila para pegawai mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku didalam organisasi atau dalam instansi pemerintah. Pada dasarnya sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap aspek kehidupan suatu organisasi termasuk didalamnya adalah organisasi pemerintahan lebih khusus lagi pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Oleh karena itu perlu memahami karakteristik para pegawai, yang akan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi atau instansi, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Kompetensi yang dimiliki pegawai berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Berkaitan dengan hal tersebut, sumber daya manusia merupakan modal utama dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi agar seluruh aktivitas organisasi berjalan dengan baik. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, sangat memerlukan pegawai Pemerintahan yang berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat, sehingga mampu melaksanakan tugas umum Pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Dengan kata lain, kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai adalah kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya.

Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, yang antara lain menyatakan: “Bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan

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.



- 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan pegawai negeri sipil melalui pelatihan jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh”.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai karena keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi tersebut. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuannya. Menurut **Wursanto (2011:130)** sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan. Selain motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar

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.

tempat kerja baik secara fisik maupun secara non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan dan menentramkan.

Dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dan tidak jenuh dalam bekerja. Ini berarti lingkungan kerja juga berperan penting dalam kinerja perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja begitu juga sebaliknya dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menurunkan kinerja pegawai pada perusahaan. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan psikis. Pegawai juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis dalam organisasi.

Demikian juga halnya dengan Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Unit ini berada di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang memiliki tujuan supaya terwujudnya tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing. Dengan demikian, hadirnya pelatihan tersebut sebagai peran dari pemerintah untuk menjawab tantangan yang dihadapi dimasa mendatang dan masa sekarang adalah bagaimana menciptakan, membina dan memberdayakan tenaga kerja yang begitu banyak di Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi 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.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pada Tahun 2012 – 2017

No	Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)
		Laki-Laki	Perempuan	
1	2012	62	29	91
2	2013	53	30	83
3	2014	52	29	81
4	2015	54	33	87
5	2016	53	31	84
6	2017	53	31	84

Sumber : UPT -Latihan Kerja Wil I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, jumlah pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pada tahun 2012-2017 berfluktuasi dan hingga tahun 2017 jumlah pegawai sebanyak 84 orang dengan status pegawai dan non pegawai. Dalam rangka memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat juga dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau maka sangat dibutuhkan SDM yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.2 Pegawai Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun 2017

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	Kepala	1
2	Kasubbag Tata Usaha	1
3	Kasi Pelatihan	1
4	Instruktur	22
5	Tenaga Staff Administrasi	14
6	Assisten Instruktur/Honoror	27
7	Tenaga Honoror	14
8	Tenaga Satpam	4
	Jumlah	84

Sumber : UPT -Latihan Kerja Wil I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Tahun 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah Kepala sebanyak 1 orang, Kasubbag Tata Usaha sebanyak 1 orang, Kasi Pelatihan sebanyak 1 orang, Instruktur sebanyak 22 orang, Staff Administrasi sebanyak 14 orang, Assisten Instruktur sebanyak 27 orang, Honoror sebanyak 14 orang, dan Satpam sebanyak 4 orang.

Peningkatan kinerja pegawai banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Namun pada kenyataannya dari data yang diperoleh dari Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau terdapat beberapa sarana dan prasarana kerja yang rusak ringan dan berat. Ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Hak Cipta Dilindungi 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.

Tabel 1.3 Sarana dan Prasarana Kerja (Gedung) di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun 2017

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1	Komputer	3	Baik
2	Printer	2	Baik
3	LCD Proyektor	3	Rusak Ringan
4	Mesin Fotocopy	2	Rusak Ringan
5	AC	3	Rusak Ringan
6	Kantor	5	Baik
7	Asrama	9	Rusak Ringan
8	Aula	1	Rusak Ringan
9	Mushola	1	Rusak Ringan
10	Kantin	1	Rusak Ringan
11	Gedung Teknologi Mekanik	8	Rusak Berat
12	Gedung Otomotif	12	Rusak Ringan
13	Gedung Listrik	12	Rusak Ringan
14	Gedung Tata Niaga	3	Rusak Ringan
15	Gedung Aneka Kejuruan	4	Rusak Ringan

Sumber : UPT- Latihan Kerja Wil I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Tahun 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa masih banyak terdapat jumlah sarana dan prasarana kerja dalam kondisi rusak berat dan ringan. Kondisi rusak ringan dan rusak berat yang di maksud kondisi rusak ringan yang masih bisa digunai oleh pegawai tetapi tidak bisa membuat pegawai nyaman akan melaksanakan pekerjaannya, sedangkan kondisi rusak berat di sini yaitu memang yang tidak bisa digunakan lagi dan layak untuk di ganti. Hal ini harus diperhatikan oleh pihak instansi khususnya pimpinan karena jika dibiarkan akan dapat mengganggu kelancaran pelaksanaan kinerja pegawai dalam pemberian pelatihan bagi masyarakat. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai dalam pengadaan pelatihan bagi masyarakat, maka pegawai dapat memberikan pelayanan pelatihan secara optimal kepada

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.

masyarakat dan akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Namun sebaliknya, jika sarana dan prasarana yang tersedia tidak memadai maka pelatihan yang diberikan kepada masyarakat akan kurang optimal.

Selain itu pegawai juga harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk selalu berusaha meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi terlihat dari sikapnya yang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, tekun dan teliti dalam bekerja. Memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya serta datang dan pulang sesuai waktunya. Untuk itu, pimpinan harus memberikan motivasi dan dorongan kepada para pegawainya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan dapat meningkatkan kinerjanya. Memenuhi segala kebutuhan pegawai agar pegawai merasa diperhatikan dan dihargai sehingga muncullah semangat kerja pegawai.

Dalam instansi, adanya motivasi kerja mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, pegawai masih kurang berkeinginan untuk berprestasi lebih baik dan kurang adanya kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dan kurang keikutsertaan pegawai dalam kegiatan diluar jam kantor. Hal itu dapat memicu rendahnya kinerja para pegawai. Selanjutnya untuk penilaian kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dapat dilihat dari hasil penilaian yang dilakukan, yaitu sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi 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.

Tabel 1.4 : Penilaian Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun 2014-2017

No.	Penilaian	2014	2015	2016	2017
1.	Orientasi Pelayanan	85	83	85	81
2.	Integritas	82	80	81	80
3.	Komitmen	75	79	77	75
4.	Disiplin	87	85	83	80
5.	Kerjasama	85	87	82	80
Rata-rata Jumlah Perilaku Kerja		82,8	82,8	81,6	79,2

Sumber : UPT- Latihan Kerja Wil I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Tahun 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat penurunan kinerja pegawai dari tahun 2014 sampai dengan 2017, dimana tahun 2014 rata-rata penilaian kinerja pegawai pada UPT Latihan Kerja Wil I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sebesar 82,80 % hingga tahun 2017 menjadi 79,20 %. Berdasarkan observasi, adanya penurunan kinerja pegawai pada UPT Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau disebabkan kurangnya pengarahan, dan motivasi dari pimpinan, kurangnya kompetensi, pengalaman, dan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan serta kurangnya sarana dan prasarana yang terdapat di kantor kurang memadai sehingga banyak terdapat kendala pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Bertitik tolak dari latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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.

2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

2.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi 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.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

2.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau untuk mengetahui hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi ke dalam VI (enam) bab, dimana masing-masing bab terdapat sub-sub bab, antara lain 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.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis dan variabel-variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijabarkan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, analisis data dan uji hipotesis

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.