

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

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya didalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus ditingkatkan agar tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sering kali perkantoran menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah mengenai sumber daya manusia menjadi tantangan sendiri bagi pemimpin karna keberhasilan dari kinerja tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perkantoran SDM nya dapat berjalan

dengan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Disuatu perusahaan atau organisasi, kinerja merupakan hal yang terpenting, tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. **Prawirosentono (dalam Sutrisno 2011:170)**

Sehubungan dengan upaya mencapai kinerja karyawan yang tinggi maka banyak upaya yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan, salah satunya dengan menerapkan kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang nyaman mungkin. Sehingga dengan kedisiplinan dan lingkungan kerja yang menyamankan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawannya. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah disiplin dan lingkungan kerja. **Singodimejo (dalam Mulyadi, 2015:48)** mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan suka rela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan

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

karyawan dalam mengikuti norma dan budaya yang diterapkan oleh organisasi, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawai. Disamping faktor kedisiplinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. **Timple** dikutip dalam **Mangkunegara (2009: 48)** yang menyatakan peningkatan kinerja sangat diperlukan bagi setiap organisasi. Enam faktor non fisik yang menentukan tingkat kinerja seseorang karyawan yaitu lingkungan, perilaku, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.

Jelas sekali bahwa keberhasilan pencapaian kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh disiplin dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang harus diperhatikan bukan hanya lingkungan fisik saja tetapi juga tentang lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan lainnya dan adanya rasa hormat kepada seseorang yang memiliki posisi yang lebih tinggi dari karyawan lainnya sehingga mampu mempengaruhi sikap karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan dengan menuangkan segenap kemampuan dan kecakapan kerja yang dimiliki. Jika kondisi demikian sudah terbentuk dengan baik, maka diyakini kinerja karyawan akan meningkat dalam melaksanakan tugasnya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Maka dari itu Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau menuntut agar pegawai menaati segala peraturan dan meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja demi pencapaian tujuan perkantoran dengan mengharapkan tercapainya kinerja pegawai yang baik. Jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau pada tahun 2017 berjumlah 184 pegawai dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 : Jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau pada tahun 2017

No	Bidang	Jumlah Pegawai	PNS	Honorer
1	Sekretariat	42	36	6
2	Penempatan Tenaga Kerja	34	27	7
3	Pengawasan Tenaga Kerja	56	53	3
4	Ketransmigrasian	27	22	5
5	Hubungan Industrial dan Penempatan kerja	25	24	1
	Jumlah	184	162	22

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2017

Kinerja yang tinggi merupakan tuntutan logis bagi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau terhadap setiap karyawannya. Kenyataan yang ditemui melalui hasil pra riset menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan pada tahun 2016 dan 2017. Dalam hal ini untuk melihat penilaian kinerja pegawai di setiap bidang pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau pada tahun 2016 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 : Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun 2016

No	Bidang	JP	Kompetensi Unsur Nilai	Nilai		Keterangan	
				Angka	Sebutan	Total Angka	%
1	Sekretariat -Kepala -Sekretaris -Kasubag • Perencanaan Program • Kepegawaian dan Umum • Keungan dan Perlengkapan • Fungsional Umum	42	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 85 90 80 80 80	B B SB B B B	495	82,5
2	Bidang Penempatan Tenaga Kerja: -Kabid -Kasi Informasi Pasar Kerja -Kasi Perlengkapan dan Perluasan Kerja -Kasi Pelatihan, Pemagangan, dan Produktifitas -Fungsional Umum -Staf	34	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 81 75 80 75 80	B B CB B CB B	471	78,5
3	Bidang Pengawasan Tenaga Kerja: -Kabid -Kasi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial Perempuan dan Anak-anak -Kasi Pengawasan Norma K3 -Kasi Penegakan -Fungsional Umum -Staf	56	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 80 80 80 75 80	B B B B CB B	475	79,1
4	Bidang Ketransmigrasian: -Kabid -Kasi Penyediaan dan Pelayanan Tanah Transmigrasi -Kasi Pembangunan Fasilitas Kawasan Dan Penempatan	27	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kerjasama	80 80 75 75 75 80	B B CB CB CB B	465	77,5

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.

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.

No	Bidang	JP	Kompetensi Unsur Nilai	Nilai		Keterangan	
				Angka	Sebutan	Total Angka	%
	Staf Transmigrasi -Fungsional Umum -Staf						
5	Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja: -Kabid -Kasi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja -Kasi Penyelesaian Hubungan Industrial -Kasi Lembaga Hubungan Industrial -Fungsional Umum -Staf	25	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 75 80 70 75 80	B CB B CB CB B	460	76,66
	Jumlah	184				2.366	394,32
	Nilai Rata-Rata					473,2	78,86

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2017

Untuk melihat perbandingan penilaian kinerja pegawai dari tahun sebelumnya di setiap bidang pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau pada tahun 2017 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 : Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau Tahun 2017

No	Bidang	JP	Kompetensi Unsur Nilai	Nilai		Keterangan	
				Angka	Sebutan	Total Angka	%
1	Sekretariat -Kepala -Sekretaris -Kasubag • Perencanaan Program • Kepegawaian dan Umum • Keuangan dan Perlengkapan	42	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 85 90 80 75 80	B B SB B CB B	490	81,66

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.

No	Bidang	JP	Kompetensi Unsur Nilai	Nilai		Keterangan	
				Angka	Sebutan	Total Angka	%
	• Fungsional Umum						
2	Bidang Penempatan Tenaga Kerja: -Kabid -Kasi Informasi Pasar Kerja -Kasi Perlengkapan dan Perluasan Kerja -Kasi Pelatihan, Pemagangan, dan Produktifitas -Fungsional Umum -Staf	34	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	75 81 75 80 75 80	CB B CB B CB B	466	77,66
3	Bidang Pengawasan Tenaga Kerja: -Kabid -Kasi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial Perempuan dan Anak-anak -Kasi Pengawasan Norma K3 -Kasi Penegakan -Fungsional Umum -Staf	56	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 80 75 80 75 80	B B CB B CB B	470	78,33
4	Bidang Ketransmigrasian: -Kabid -Kasi Penyediaan dan Pelayanan Tanah Transmigrasi -Kasi Pembangunan Fasilitas Kawasan Dan Penempatan Transmigrasi -Fungsional Umum -Staf	27	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 75 75 75 70 80	B CB CB CB CB B	455	75,83
5	Bidang Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja: -Kabid -Kasi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja -Kasi Penyelesaian Hubungan Industrial	25	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 75 80 70 70 80	B CB B CB CB B	375	62,5

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.

No	Bidang	JP	Kompetensi Unsur Nilai	Nilai		Keterangan	
				Angka	Sebutan	Total Angka	%
	-Kasi Lembaga Hubungan Industrial -Fungsional Umum -Staf						
	Jumlah	184			2.256	375,98	
	Nilai Rata-Rata				451,2	75,19	

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2017

Keterangan:

JP : Jumlah Pegawai

SB : Sangat Baik

B : Baik

CB : Cukup Baik

Dari tabel 1.2 dan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pada tahun 2016 dari unsur nilai yang diberikan kepada pegawai yaitu (Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan) pada setiap bidang. Disiplin kerja merupakan sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Pada tahun 2016 terjadi penurunan kedisiplinan pada bidang ketransmigrasian hanya 75 (cukup baik) dan pada bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja hanya 70 (cukup baik).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Pada tahun 2017 juga demikian terjadi penurunan kedisiplinan pada bidang ketrasmigrasian hanya 75 (cukup baik) dan pada bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja hanya 70 (cukup baik). Dari data keseluruhan terjadi penurunan kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yaitu pada tahun 2016 kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sebesar 78,86% dan pada tahun 2017 sebesar 75,19% dengan perbandingan penurunan nilai rata-rata sebesar 22 atau 3,66%. Jika penurunan tersebut dibiarkan terus-menerus akan memberikan permasalahan bagi organisasi dalam pencapaian kinerjanya.

Permasalahan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah lemahnya tingkat kedisiplinan di dalam organisasi. Disiplin sendiri merupakan satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja, karna tanpa adanya disiplin kerja, maka segala kegiatan yang akan dilaksanakan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan kinerja yang diharapkan. Hal ini akan mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Permasalahan yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau masih banyak juga pegawai yang bertindak semaunya, masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, ada juga yang ketika terlambat tidak mengambil absen dan juga pegawai yang kadang lupa untuk mengisi absen sehingga di data absen akan muncul (Diklat).

Absensi hanya dipandang sebelah mata sehingga masih ada pegawai yang setelah siap mengambil absen kemudian pergi meninggalkan ruangan maupun

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.

kantor tanpa izin yang jelas, dengan hal tersebut tentunya akan berpengaruh kurang baik pada kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari data absensi pegawai. Berikut adalah daftar absensi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dari bulan Januari 2016 sampai November 2017 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 : Absensi Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau Bulan Januari 2016-November 2017

Bulan/Tahun	Alpa		Izin		Sakit		Diklat		Cuti	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Januari 2016	11	5,97	0	0	0	0	0	0	2	1,08
Februari 2016	9	4,89	2	1,08	1	0,54	4	2,17	2	1,08
Maret 2016	11	5,97	0	0	1	0,54	6	3,26	5	2,71
April 2016	10	5,43	0	0	1	0,54	5	2,71	0	0
Mei 2016	11	5,97	1	0,54	0	0	9	4,89	0	0
Juni 2016	14	7,60	6	3,26	0	0	4	2,17	1	0,54
Juli 2016	9	4,89	3	1,63	0	0	6	3,26	0	0
Agustus 2016	17	9,23	4	2,17	0	0	6	3,26	3	1,63
September 2016	13	7,06	3	1,63	1	0,54	6	3,26	2	1,08
Oktober 2016	12	6,52	2	1,08	1	0,54	3	1,63	1	0,54
November 2016	15	8,15	0	0	2	1,08	6	3,26	2	1,08
Desember 2016	9	4,89	1	0,54	2	1,08	6	3,26	5	2,71
Januari 2017	10	5,43	6	3,26	1	0,54	4	2,17	4	2,17
Februari 2017	8	4,34	2	1,08	1	0,54	5	2,71	5	2,71
Maret 2017	18	9,78	3	1,63	0	0	8	4,34	1	0,54
April 2017	13	7,06	4	2,17	0	0	4	2,17	1	0,54
Mei 2017	13	7,06	11	5,97	2	1,08	7	3,80	1	0,54
Juni 2017	11	5,97	3	1,63	2	1,08	6	3,26	2	1,08
Juli 2017	12	6,52	4	2,17	2	1,08	6	3,26	6	3,26
Agustus 2017	18	9,78	2	1,08	5	2,71	5	2,71	0	0
September 2017	15	8,15	7	3,80	3	1,63	7	3,80	0	0
Oktober 2017	14	7,60	5	2,71	2	1,08	5	2,71	2	1,08
November 2017	18	9,78	3	1,63	0	0	7	3,80	1	0,54

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2017

Hak Cipta Ditanggung 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.

Pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa jumlah absensi pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau masih dirasa banyak terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja dengan hari kerja yang berkisar antara 20 sampai 22 hari dalam satu bulan dan terdapat DL yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu ketika terlambat tidak mengambil absen dan juga perilaku pegawai yang lupa akan absennya sehingga di data absen akan muncul Diklat. Terdapat fluktuasi atau kenaikan dan penurunan presentasi absensi, seperti yang dapat dilihat pada bulan Agustus 2016 terdapat peningkatan absensi yaitu sebesar 9,23% dan pada bulan Mei 2016 terdapat peningkatan DL yaitu sebesar 4,89%. Pada bulan Maret, Agustus dan November tahun 2017 tingkat absensi karyawan juga mengalami kenaikan yaitu sebesar 9,78%. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menyamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja yang harus diperhatikan bukan hanya lingkungan kerja fisik saja tetapi juga tentang lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, hubungan dengan pimpinannya sangat penting, begitu juga dengan adanya rasa hormat kepada karyawan yang jabatan atau posisinya lebih tinggi dari karyawan lainnya, karna

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

itu juga merupakan factor pendukung karyawan untuk lebih disiplin dalam pekerjaannya karena mereka akan merasa nyaman, tenang dan akan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau, dari salah satu pegawai yang mau berbicara masalah lingkungan kerja di kantor tersebut, dia mengatakan bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini belum cukup bagus, begitupun hubungan karyawan dan pimpinannya yang kurang terbuka, kurang perhatian kepada bawahannya dan tidak mau menerima masukan dari bawahan, bukan hanya masalah dengan atasan saja tetapi juga sesama pegawai, perbedaan pendapat diantara pegawai dan hal tersebut menimbulkan konflik antar pegawai, kadaan tersebut membuat pegawai merasa kurang nyaman bekerja dan membuat mereka kurang loyal dalam bekerja bahkan membuat mereka malas untuk masuk bekerja.

Oleh karena itu pegawai yang bertugas di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik agar tercapainya tujuan perusahaan. Permasalahan ini jelas bahwa faktor kedisiplinan dan lingkungan kerja non fisik pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sangat perlu untuk ditingkatkan agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga nantinya tugas dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau itu sendiri dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Untuk itu penulis tertarik melakukan

1. Diarang 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.

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

penelitian dengan judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Untuk mengetahui adakah pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi organisasi penelitian ini berguna untuk meberikan saran dan masukan kepada organisasi guna peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.
2. Bagi akademis penelitian ini diharapkan dapat menambah reverensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi penulis penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Dan dapat dijadikan masukan dalam penulis apabila melakukan penelitian yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk kejelasan ketepatan arah pembahasan dalam skripsi ini maka disusun sistematika sebagai berikut.

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.



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 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat/kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori, definisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, hipotesis yang berhubungan dengan pokok pembahasan dan penelitian terdahulu serta menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisis penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang objek penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, metode analisis data, serta definisi operasional.

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Bab ini berisi tentang sejarah berdirinya instansi, struktur organisasi instansi, serta uraian tugas.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai identitas responden, tanggapan responden dan analisa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

BAB VI : PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dari laporan penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, serta saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.

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.

