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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan zaman dan perkembangan ekonomi saat ini menuntut setiap organisasi untuk melaksanakan menejemen yang tepat pada semua aspek, termasuk aspek sumber daya manusia. Karena aspek sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi harus memberikan perhatian yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, agar organisasi memiliki kinerja yang bagus.

Suatu instansi harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa mendukung terciptanya semangat kerja pegawai. Karena setiap pegawai memiliki sifat, kepribadian dan tingkah laku yang berbeda. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi itu ditentukan oleh semangat kerja pegawainya. Setiap instansi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi.

Semangat kerja pegawai merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap instansi. Dari faktor lain

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

yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mejalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya hubungan antar pegawai, fasilitas, kondisi kerja dan sebagainya. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menurut **Sedarmayanti (2009:12)** adalah menyatakan saat bekerja karyawan mengharapkan bahwa lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan konstribusi pada hasil kinerja yang baik dari karyawan.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai dalam instansi. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja dan kondisi

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

hubungan pegawai serta tersedianya fasilitas pendukung untuk menunjang pencapaian hasil kinerja pegawai yang optimal. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan instansi, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja pegawai sehingga kinerja pun meningkat. Ini adalah salah satu permasalahan yang sering di hadapi instansi yaitu bagaimana meningkatkan dan menjaga lingkungan kerja yang baik.

Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota merupakan Aparat Pengawas Internal di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota. Dasar Pembentukan Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota adalah Peraturan Daerah Lima Puluh Kota No 15 Tahun 2016 (Lembaran Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Tahun 2016 No. 15). Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya diatur dalam Peraturan Bupati Lima Puluh Kota No 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Inspektorat .

Jadi sasaran pengawasan Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota adalah seluruh Organisasi Pemerintahan Daerah (OPD) yang secara struktur dan organisasi berada dibawah Pemerintah Daerah Kabupaten Lima Pulu Kota yang dipimpin oleh seorang Bupati.

Fasilitas yang tersedia akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga perkembangannya setiap tahun akan selalu menjadi pertimbangan bagi instansi. Perkembangan fasilitas dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

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

Tabel 1.1 : Jumlah Fasilitas Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat

No	Tahun	Peralatan & mesin	Alat kantor & Rumah tangga	Alat studio & komunikasi	Bangunan	Asset lainnya
1	2013	18 unit	187 unit	6 unit	4 unit	5 unit
2	2014	21 unit	207 unit	6 unit	4 unit	5 unit
3	2015	24 unit	228 unit	7 unit	4 unit	5 unit
4	2016	27 unit	249 unit	6 unit	4 unit	5 unit
5	2017	29 unit	256 unit	7 unit	4 unit	5 unit

Sumber : Inspektorat Kab. Lima Puluh Kota, 2017

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa perkembangan kecenderungan mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan oleh adanya peningkatan anggaran yang digambarkan pada tabel dibawah ini.

Disamping sarana dan prasarana tentu dukungan dari anggaran pertahun juga ikut berpengaruh pada kinerja pegawai. Anggaran (pertahun) Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2017 dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2 : Jumlah Anggaran Per Tahun Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat

No	Tahun	Pendidikan (Pelatihan Formal)	Pengawasan Internal	Penanganan Kasus-kasus	Jumlah
1	2013	Rp. 120.000.000	Rp. 353.895.000	Rp. 128.723.000	Rp. 602.618.000
2	2014	Rp. 135.000.000	Rp. 416.347.000	Rp. 150.909.000	Rp. 702.256.000
3	2015	Rp. 150.000.000	Rp. 489.820.000	Rp. 177.540.000	Rp. 817.360.000
4	2016	Rp. 191.000.000	Rp. 706.190.000	Rp. 230.582.000	Rp. 1.127.772.000
5	2017	Rp. 230.000.000	Rp. 706.190.000	Rp. 238.842.000	Rp. 1.175.032.000

Sumber : Inspektorat Kab. Lima Puluh Kota, 2017

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa meningkatnya anggaran dari tahun 2013 sampai 2017 disebabkan karena adanya rencana untuk meningkatkan

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

realisasi kinerja. Diharapkan dengan peningkatan anggaran, kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Berikut ini adalah tabel transkip wawancara :

Yang Diwawancarai :

Nama : Debby Seprima, SE

Jabatan : Kasubag Administrasi dan Umum

Hari / Tanggal Wawancara: Rabu / 4 Juli 2018

Jam / Tempat : 14.00 WIB/Ruangan Tamu Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat

Tabel 1.3 : Transkip Wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah Kantor Inspektorat ini memerlukan ruangan pemeriksaan khusus ?	Ya, tapi kami belum punya ruangan pemeriksaan khusus/masih bergabung dengan ruangan lainnya.
2	Apakah Kantor Inspektorat ini memiliki ruangan auditor (pegawai pemeriksa) yang terpisah dari ruangan pegawai lainnya ?	Tidak, ruangan auditor (pegawai pemeriksa) menumpuk dengan kegiatan pegawai lainnya, seharusnya terpisah.
3	Apakah Kantor Inspektorat ini memiliki gedung penyimpanan khusus ?	Ada, tapi tetapi tidak memadai (sempit).
4	Kantor Inspektorat ini memiliki berapa toilet ?	Ada 3 unit di ruangan tengah/standart dan ada kamar mandi di ruang belakang, namun tidak memiliki toilet.
5	Apakah Kantor Inspektorat ini memiliki dapur ?	Ada, namun tidak ada wastafelnya.
6	Apakah Kantor Inspektorat ini memiliki ruang Ibadah ?	Ada, namun kapasitas hanya menampung 20 orang sedangkan pegawai berjumlah 39 orang.
7	Bagaimanakah kenyamanan tempat berwudhu' ?	Kurang nyaman, karna tidak adanya drainase/saluran air buangan.
8	Adakah fasilitas lain yang belum dimiliki ?	Ada, yaitu plank Merek yang berbunyi "Bahwa Kantor Inspektorat ini adalah milik Pemerintah".
9	Apakah di Kantor Inspektorat ini telah memiliki CCTV ?	Ada, di seluruh ruangan.

Sumber : Inspektorat Kab. Lima Puluh Kota 2018

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

Agar tujuan instansi dapat tercapai maka dibutuhkan pegawai yang berkerja secara efisien dan efektif, sehingga memberikan kinerja yang baik. Agar pegawai dapat memberikan kinerja yang baik, maka instansi dapat memberikan dukungan baik melalui Lingkungan Kerja serta Karakteristik individu.

Perkembangan kinerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.4 : Persentase Realisasi Kinerja Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1	2013	172 unit	102 unit	59 %
2	2014	171 unit	102 unit	60 %
3	2015	170 unit	103 unit	61 %
4	2016	150 unit	125 unit	83 %
5	2017	130 unit	97 unit	75 %

Sumber : Inspektorat Kab. Lima Puluh Kota, 2017

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa perkembangan realisasi kinerja cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Penyebab dari tidak signifikannya peningkatan kinerja pegawai dari tahun ke tahun, kecuali dari tahun 2015 ke 2016 terjadi peningkatan yang sangat signifikan. Penyebab dari tidak signifikannya peningkatan kinerja pegawai dari tahun ke tahun disamping faktor lingkungan kerja adalah faktor karakteristik individu yaitu kualifikasi, hasil dari pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan progres kerja, hasil dari pelatihan yang berhubungan dengan karakter internal individu itu sendiri.

Menurut **Loeke** dalam **Hartini (2009: 211**), kinerja pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak memiliki kinerja yang baik. Sedangkan menurut **Sopiah (2010:13)**

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

karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dari Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota banyak menemukan fenomena-fenomena di lapangan antara lain:

1. Rendahnya kompetensi auditor mengakibatkan tidak optimalnya Pengawasan Program Pemerintah Tahunan (PKPT).
2. Obrik (objek pemeriksaan) yang kurang kooperatif dalam menyampaikan data.
3. Pengiriman pegawai untuk mengikuti diklat yang tidak sesuai kebutuhan .
4. Terlambat dalam pengiriman data pegawai yang akan mengikuti diklat.
5. Rendahnya partisipasi obrik (objek pemeriksaan) dalam menindak lanjuti hasil pemeriksaan.
6. Ketidak disiplinan peserta pelatihan akan menghambat penyerapan materi pelatihan.
7. Terbatasnya sarana dan prasarana.
8. Belum tersedianya anggaran untuk meningkatkan jumlah obrik (objek pemeriksaan) menyebabkan target kinerja tidak tercapai.

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

Tabel 1.5 : Data pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat per 31 Desember 2017

No	Nama	Pangkat	Jabatan	Eselon
1	Drs. Azwardi, MM	IV c	Inspektur	II.b
2	Drs.Martius	IV.b	Fungsional Umum	-
3	Bakri. B,S.Sos	IV/b	Inspektur Pembantu	III.a
4	Drs. Tedi Suryawinata	IV b	Sekretaris	III.a
5	Suherman, SE	IV b	Inspektur Pembantu	III.a
6	Ir. Tristianto	IV. b	Inspektur Pembantu	III.a
7	Lasidi, S. Pd	IV b	Pengawas Pemerintahan Madya	-
8	Khaerunnas, ST	IV b	Inspektur Pembantu Wilayah IV	III. a
9	Efriyandi.A,SP	IV a	Auditor Madya	-
10	Gusmeldi	III.d	Auditor Penyelia	-
11	Dra.Rita Indralisty	III.d	Kasubag Evaluasi dan Pelaporan	IV.a
12	Kasmawati, SH	III.d	Auditor Muda	-
13	Risman	III.d	Auditor Penyelia	-
14	Musyirwan	III.d	Auditor Penyelia	-
15	Delfita	III.d	Auditor Penyelia	-
16	Sarnelli,S,Sos	III d	Auditor Muda	-
17	Debby Seprima, SE	III c	Kasubag ADM dan Umum	IV.a
18	Oriza Sativa,S.Pd	III c	Pengawas Pemerintahan Muda	-
19	Yusrizal, SE.Ak	III.c	Auditor Muda	-
20	Iza Nudia, ST	III c	Auditor Muda	-
21	Yuza Vantori Sakti,S,Sos	III c	Kasubag Perencanaan	-
22	Dody Satria	III b	Fungsional Umum	-
23	Rahma Dewi, SS	III b	Fungsional Umum	-
24	Rio Presto Malpen, ST	III b	Fungsional Umum	-
25	Nurlaili	III b	Fungsional Umum	-
26	Tri Oktarina, SE	III.b	Auditor Pelaksana Lanjutan	-
27	Yuda Oktrini, SE	III.b	Auditor Pelaksana Lanjutan	-
28	Fadly Sutrisno, A.Md	III.b	Auditor Pelaksana Lanjutan	-
29	Das Apriyul Putra, S.Sos	III.b	Auditor Pelaksana Lanjutan	-
30	Reni Za Natalya, S.Sos	III b	Auditor Pertama	-
31	Desi Arisanti, SE	III.b	Fungsional Umum	-
32	Irma Suryani, SE	III.b	Auditor Pelaksana Lanjutan	-
33	Wira Juita,S.Sos	III.b	Fungsional Umum	-
34	Andrialdi,ST	III.b	Auditor Pelaksana Lanjutan	-
35	Novyardi Samry, A.Md	III.a	Auditor Pelaksana Lanjutan	-
36	Yosi Anhar.A.Md	II.d	Auditor Pelaksana	-
37	Yulfina, A.Md	II d	Fungsional Umum	-
No	**Nama**	**Pangkat**	**Jabatan**	**Eselon**
38	Jhon Kenedi, A.Md	II.d	Fungsional Umum	-
39	Wira Loverianti	II.b	Fungsional Umum	-

Sumber : Inspektorat Kab. Lima Puluh Kota, 2017

Berikut ini adalah tabel kualifikasi/pendidikan pegawai Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017.

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 1.6 : Kualifikasi/Pendidikan Pegawai Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat

No	Tahun	SMA/SMK	D III	S 1	S 2	Jumlah
1	2013	6 orang	7 orang	28 orang	1 orang	42 orang
2	2014	6 orang	8 orang	28 orang	1 orang	42 orang
3	2015	6 orang	8 orang	28 orang	1 orang	43 orang
4	2016	7 orang	8 orang	21 orang	3 orang	39 orang
5	2017	7 orang	8 orang	21 orang	3 orang	39 orang

Sumber : Inspektorat Kab. Lima Puluh Kota, 2017

Dari tabel 1.6 dapat dilihat jumlah pegawai yang berkualifikasi S1 pada tahun 2016 menurun dari 28 menjadi 21 orang, berdasarkan dari hasil wawancara hal ini disebabkan karena adanya 1 orang mutasi, 4 orang memasuki masa pensiun dan 2 orang mendapatkan kualifikasi S2 sehingga tahun 2016 jumlah pegawai yang memiliki kualifikasi S2 sebanyak 3 orang. Peningkatan kinerja pegawai pada tahun 2016 pada tabel 1.4 diasumsikan dapat disebabkan oleh peningkatan kualifikasi pada tabel 1.6.

Untuk mengetahui jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan progres kerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.7 : Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Diklat Yang Berhubungan Dengan Peningkatan Progres Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat

No	Tahun	Peserta Diklat
1	2013	8 orang
2	2014	7 orang
3	2015	12 orang
4	2016	19 orang
5	2017	21 orang

Sumber : Inspektorat Kab. Lima Puluh Kota, 2017

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.

Dari tabel 1.7 ada peningkatan jumlah pelatihan dari tahun 2014 ke 2015 sebanyak 5 orang (73%), dari tahun 2015 ke tahun 2016 sebanyak 7 orang (58 %) sehingga di asumsikan berperan dalam peningkatan kinerja pegawai , sedangkan dari tahun 2016 ke tahun 2017 terjadi peningkatan pelatihan menjadi 21 orang (11 %) justru tidak terjadi peningkatan bahkan terjadi penurunan kinerja pegawai pada tahun 2017.

Dari uraian diatas dapat dinyatakan bahwa kedua faktor tersebut (lingkungan kerja dan karakteristik individu) sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tupoksi dari suatu kantor/instansi pemerintah guna mencapai tujuan masing-masing. Jika faktor-faktor tersebut tidak diperhatikan maka akan berpengaruh langsung terhadap proses kinerja yang akhirnya menyebabkan kualitas kinerja akan menurun. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik mengajukan judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN LIMA PULUH KOTA PROVINSI SUMATERA BARAT"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat ?

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. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat ?
3. Apakah lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Peneliti

   Untuk menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan pada perusahaan tersebut sehingga penulis melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi.

2. Kantor/instansi

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

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi atau bahan masukan bagi kantor/instansi dalam menyikapi masalah SDM yang menyangkut lingkungan kerja, karakteristik individu dan kinerja.

3. Akademik

Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia, bagi pengembangan penelitian di bidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam proposal ini terdiri enam bab. Dimana setiap bab membahas permasalahan secara khusus. Adapun pembagian masing-masing bab tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan reori-teori yang digunakan dalam penelitian ini, hipotesa dan variabel penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Pada bab ini dibahas mengenai sejarah singkat instansi, visi dan misi, struktur organisasi, tugas dan wewenang serta aktivitas instansi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai kinerja pegawai.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan dan analisa yang dilakukan dan saran-saran yang diberikan.