

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.

Sering kali perkantoran menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan sendiri bagi pimpinan karena keberhasilan dari kinerja dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perkantoran yaitu SDM nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditemukan oleh kinerja pegawainya. Setiap perkantoran selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi sumbangan yang optimal bagi organisasi. Di suatu perusahaan atau organisasi, kinerja merupakan hal yang terpenting karena tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Sebab kinerja yang tinggi akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia. Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan

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.

pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam menghujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan kinerja pegawai, organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan dan sikap. Jadi, apabila organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja diatas menurun, maka organisasi harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut

Selain hal diatas faktor disiplin juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati 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 karyawan dalam mengikuti norma dan budaya yang diterapkan oleh organisasi, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawai. Dengan adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka dapat menimbulkan semangat kerja tinggi, sehingga karyawan memiliki rasa kesadaran untuk melaksanakan pekerjaannya.

Namun pengamatan dilokasi penelitian menunjukkan menurunnya kinerja dari pegawai, ini di sebabkan oleh tingkat kedisiplinan pegawai di lingkungan BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi masih rendah, hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai yang sering datang terlambat pada jam masuk kerja atau adanya pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaan sehingga dalam menyelesaikan



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.

pekerjaan tidak tepat waktu. Kedisiplinan merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja dari pegawai tersebut. Maka dari itu Kantor BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi menuntut agar pegawai menaati segala peraturan dan meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja demi pencapaian tujuan perkantoran dengan mengharapkan tercapainya kinerja pegawai yang baik. Di samping faktor kedisiplinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang bekerja (Suprihanto dkk, 2007).

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 tentang lingkungan kerja fisik saja tetapi juga tentang lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, hubungan dengan pimpinannya sangat penting, karena itu juga merupakan faktor pendukung karyawan untuk lebih disiplin dalam pekerjaannya karena mereka akan merasa nyaman, tenang, dan akan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai di Kantor BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi, 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 bawahannya atau jarang berada di tempat.

Bukan hanya masalah dengan atasan saja tetapi juga sesama pegawai, perbedaan pendapat diantara pegawai, keadaan tersebut membuat pegawai merasa kurang nyaman bekerja dan membuat mereka kurang didiplin dalam bekerja bahkan membuat mereka malas untuk masuk bekerja. Dalam hal ini untuk melihat perbandingan penilaian kinerja pegawai di setiap bidang pada kantor BAPPEDA pada Tahun 2015 dan tahun 2016 dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. : Penilaian Kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi tahun 2015

No	Bidang	Jumlah	Kompetensi Unsur Nilai	Nilai		Keterangan	
				Angka	Sebutan	Total Angka	%
1	Sekretariat. - Kepala - Sekretaris - Kasubbag Perencanaan - Kasubbag Keuangan - Staf	8	1. kesetian 2. Prestasi kerja 3. Tanggung jawab 4. ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerja sama	80 80 85 85 80 80	Baik Baik Amat Baik Amat Baik Baik Baik	490	81,66%
2	Bidang Sosbud. - Kabid Sosbud - Kasubbid SDM - Kasubbid Sosbud - Staf	7	1. kesetian 2. Prestasi kerja 3. Tanggung jawab 4. ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerja sama	70 85 80 75 80 70	Cukup Amat Baik Baik Cukup Baik Cukup	460	76,66%
3	Bidang Ekonomi. - Kabid Ekonomi - Kasubbid Perekonomian - Kasubid SDA - Staf	8	1. kesetian 2. Prestasi kerja 3. Tanggung jawab 4. ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerja sama	80 75 75 80 75 80	Baik Cukup Cukup Baik Cukup Baik	465	77,5%
4	Bidang Pengolahan Data, Penelitian dan pengembangan. - Kabid Pengolahan Data, Penelitiandan Pengembangan - Kasubbid penelitian	9	1. kesetian 2. Prestasi kerja 3. Tanggung jawab 4. ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerja sama	70 75 80 75 80 75	Cukup Cukup Baik Cukup Baik Cukup	455	75,83%

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- 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 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.

No	Bidang	Jumlah	Kompetensi Unsur Nilai	Nilai		Keterangan	
				Angka	Sebutan	Total Angka	%
	dan Pengembangan - Kasubbid Pengolahan Data dan info - Staf						
5	Bidang Evaluasi dan Statistik. -Kabid Evaluasi dan Statistik - Kasubbid Evaluasi Program -Kasubbid pengendalian program - Staf	8	1. kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Tanggung jawab 4. ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerja sama	80 75 75 80 80 75	Baik Cukup Cukup Baik Baik Cukup	465	77,5%
6	Bidang Fisik dan Prasarana. - Kabid Fispra - Kasubbid Perhubungan dan Lingkungan hidup - Kasubbid Fispra - Staf	8	1. kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Tanggung jawab 4. ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerja sama	75 70 80 80 75 70	Cukup Cukup Baik Baik Cukup Cukup	450	75%
	Jumlah	48		2893			
	Nilai rata-rata			482,16			

Sumber : Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah)Kab. Kuantan Singingi tahun 2015

Tabel 1.2. : Penilaian Kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi tahun 2016

NO	Bidang	Jumlah	Kompetensi Unsur Nilai	Nilai		Keterangan	
				Angka	Sebutan	Total Angka	%
1	Sekretariat. - Kepala - Sekretaris - Kasubbag Perencanaan - Kasubbag Keuangan - Staf	7	1. kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Tanggung jawab 4. ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerja sama	80 85 85 85 80 70	Baik Amat Baik Amat Baik Amat Baik Baik Cukup	485	80,83%
2	Bidang Sosbud. - Kabid Sosbud - Kasubbid SDM - Kasubbid Sosbud - Staf	8	1. kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Tanggung jawab 4. ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerja sama	70 85 70 75 80 70	Cukup Amat Baik Cukup Cukup Baik Cukup	450	75,00%
3	Bidang Ekonomi. - Kabid Ekonomi - Kasubbid Perekonomian - Kasubid SDA - Staf	8	1. kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Tanggung jawab 4. ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerja sama	80 75 70 80 75 80	Baik Cukup Cukup Baik Cukup Baik	460	77,66%
4	Bidang Pengolahan		1. kesetiaan	70	Cukup		

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	Jumlah	Kompetensi Unsur Nilai	Nilai		Keterangan	
				Angka	Sebutan	Total Angka	%
	Data, Penelitian dan pengembangan. - Kabid Pengolahan Data, Penelitian dan Pengembangan - Kasubbid penelitian dan Pengembangan - Kasubbid Pengolahan Data dan info - Staf	9	2. Prestasi kerja 3. Tanggung jawab 4. ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerja sama	75 70 75 80 75	Cukup Cukup Cukup Baik Cukup	445	74,16%
5	Bidang Evaluasi dan Statistik. - Kabid Evaluasi dan Statistik - Kasubbid Evaluasi Program - Kasubbid pengendalian program - Staf	8	1. kesetian 2. Prestasi kerja 3. Tanggung jawab 4. ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerja sama	75 75 85 80 80 75	Cukup Cukup Amat Baik Baik Baik Cukup	470	78,33%
6	Bidang Fisik dan Prasarana. - Kabid Fispra - Kasubbid Perhubungan dan Lingkungan Hidup - Kasubbid Fispra - Staf	8	1. kesetian 2. Prestasi kerja 3. Tanggung jawab 4. ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerja sama	75 70 70 80 75 80	Cukup Cukup Cukup Baik Cukup Baik	450	75,00%
	Jumlah	48		2760			
	Nilai rata-rata			460,00			

Sumber : Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kab. Kuantan Singingi tahun 2016

Dari tabel 1.1. Dan tabel 1.2. Dapat kita lihat jumlah pegawai dan perbandingan kinerja pegawai pada setiap bidang beserta kompetisi unsur nilai yang di berikan kepada pegawainya di tahun 2015 dan 2016.

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi pada tahun (2015) dari unsur nilai yang di berikan kepada pegawai yang di nilai yaitu (kesetian, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan kerja sama) pada setiap bidang. Ada pun total angka yang di peroleh oleh bidang sekretariat berjumlah 490 atau 81,66%, bidang sosbud

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.

berjumlah 460 atau 76,66%, bidang ekonomi berjumlah 465 atau 77,5%, bidang pengelolaan data penelitian berjumlah 455 atau 75,83%, bidang evaluasi dan pengendalian berjumlah 465 atau 77,5%, bidang fisik dan prasarana berjumlah 450 atau 75%, dan untuk tahun (2016) total angka yang di peroleh oleh bidang sekretariat berjumlah 485 atau 80,83%, bidang sosbud berjumlah 450 atau 75,00%, bidang ekonomi berjumlah 460 atau 77,66%, bidang pengelolaan data penelitian berjumlah 445 atau 74,16%, bidang evaluasi dan pengendalian berjumlah 470 atau 78,33%, bidang fisik dan prasarana berjumlah 450 atau 75,00%,. Berdasarkan jumlah nilai rata-ratanya tahun 2015 sebesar 482,16. Dan pada tahun 2016 menunjukkan **penurunan kinerja** pegawai dari tahun sebelumnya yaitu nilai rata-ratanya hanya 460,00.

Selain itu juga menunjukkan bahwa masih banyak juga pegawai yang sering bertindak semaunya, misalnya pemenuhan salah satu syarat administrasi pegawai adalah melakukan atau memberi paraf pada absensi, hal tersebut terkadang hanya dipandang sebelah mata sehingga ada pegawai yang setelah memberi paraf pada absen kemudian pergi meninggalkan kantor tanpa izin yang jelas atau pulang lebih awal adalah hal yang sudah biasa dilakukan oleh sebagian pegawai, dengan hanya lebih mengutamakan kehadiran dari pada waktu untuk bekerja menyelesaikan pekerjaan tentunya akan berpengaruh kurang baik pada kinerja Kantor BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat kedisiplinan pegawai dapat dari data absensi pegawai. Berikut adalah data absensi pegawai BAPPEDA Kab. Kuantan singingi dari bulan oktober 2015 sampai oktober 2016 adalah sebagai berikut:



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.

Tabel 1.3. : Tingkat Kemangkiran dan Keterlambatan pegawai kantor BAPPEDA Bulan Oktober 2015 – Bulan Oktober 2016.

Bulan/Tahun	Klasifikasi Absen	Tampa Keterangan Rata-rata/bulan		Terlambat masuk Rata-rata/bulan		Karna Sakit Rata-rata/bulan	
		Total	%	Total	%	Total	%
Oktober 2015	10 Orang	4	40%	4	40%	2	20%
November 2015	7 Orang	3	42,86%	3	42,86%	1	14,29%
Desember 2015	9 Orang	5	55,56%	2	22,22%	2	22,22%
Januari 2016	8 Orang	3	3,7%	3	3,7%	2	25%
Februari 2016	7 Orang	4	57,15%	2	28,58%	1	14,29%
Maret 2016	8 Orang	4	58%	3	37,5%	1	12,5%
April 2016	10 Orang	3	30%	5	50%	2	20%
Mei 2016	11 Orang	5	45,45%	4	36,36%	2	18,18%
Juni 2016	8 Orang	4	58%	2	25%	2	25%
Juli 2016	9 Orang	5	55,56%	3	33,33%	1	11,11%
Agustus 2016	6 Orang	2	33,33%	2	33,33%	2	33,33%
September 2016	8 Orang	3	37,5%	3	37,5%	2	25%
Oktober 2016	6 Orang	2	33,33%	3	50%	1	16,66%

Sumber : Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kab. Kuantan Singingi tahun 2015-2016

Pada data absensi diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi pegawai kantor BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi masih dirasa terlalu banyak terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, seperti yang dapat dilihat pada bulan Oktober tahun 2015 total pegawai yang tidak hadir adalah 10 orang, tanpa keterangan 4 orang atau 40%, terlambat masuk 4 orang atau 40%, karena sakit 2 orang atau 20%. Pada bulan November total pegawai yang tidak hadir adalah 7 orang, tanpa keterangan 3 orang atau 42,86%, terlambat masuk 3 orang atau 42,86%, karena sakit 1 orang atau 14,29%. Pada bulan Desember total pegawai yang tidak hadir adalah 9 orang, tanpa keterangan 5



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.

orang atau 55,56%, terlambat masuk 2 orang atau 22,22%, karena sakit 2 orang atau 22,22%. Pada bulan Januari tahun 2016 total pegawai yang tidak hadir adalah 8 orang, tampah keterangan 3 orang atau 3,7%, terlambat masuk 3 orang atau 3,7%, karena sakit 2 orang atau 25%. Pada bulan Februari total pegawai yang tidak hadir adalah 7 orang, tampah keterangan 4 orang atau 57,15%, terlambat masuk 2 orang atau 28,58%, karena sakit 1 orang atau 14,29%. Pada bulan Maret total pegawai yang tidak hadir adalah 8 orang, tampah keterangan 4 orang atau 58%, terlambat masuk 3 orang atau 37,5%, karena sakit 1 orang atau 12,5%. Pada bulan April total pegawai yang tidak hadir adalah 10 orang, tampah keterangan 3 orang atau 30%, terlambat masuk 5 orang atau 50%, karena sakit 2 orang atau 20%. Pada bulan Mei total pegawai yang tidak hadir adalah 11 orang, tampah keterangan 5 orang atau 45,45%, terlambat masuk 4 orang atau 36,36%, karena sakit 2 orang atau 18,18%. Pada bulan Juni total pegawai yang tidak hadir adalah 8 orang, tampah keterangan 4 orang atau 58%, terlambat masuk 2 orang atau 25%, karena sakit 2 orang atau 25%. Pada bulan Juli total pegawai yang tidak hadir adalah 9 orang, tampah keterangan 5 orang atau 55,55%, terlambat masuk 3 orang atau 33,33%, karena sakit 1 orang atau 11,11%. Pada bulan Agustus total pegawai yang tidak hadir adalah 6 orang, tampah keterangan 2 orang atau 33,33%, terlambat masuk 2 orang atau 33,33%, karena sakit 2 orang atau 33,33%. Pada bulan September total pegawai yang tidak hadir adalah 8 orang, tampah keterangan 3 orang atau 37,5%, terlambat masuk 3 orang atau 37,5%, karena sakit 2 orang atau 25%. Pada bulan Oktober total pegawai yang tidak hadir adalah 6 orang, tampah keterangan 2 orang atau 37,5%, terlambat masuk 3 orang atau

37,5%, karena sakit 1 orang atau 16,66%. Dari data tersebut diatas dapat dilihat bahwa rata-rata absensi pegawai adalah sebanyak 16 pegawai atau 15 persen setiap bulannya. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu pegawai yang bertugas di lingkungan BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan saling keterbukaan sesama pegawai dan pimpinan juga harus menerima masukan dari bawahannya selain itu juga setiap pegawai harus patuh dengan peraturan yang ada dengan cara meningkatkan kedisiplinannya masing-masing. Sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Berdasarkan kondisi nyata dilapangan saat melakukan penelitian di BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi, terdapat adanya permasalahan kedisiplinan dan lingkungan kerja non fisik pegawai yang masih sangat kurang. Permasalahan ini jelas bahwa faktor kedisiplinan dan lingkungan non fisik pegawai di BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi sangat perlu untuk ditingkatkan agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga nantinya tugas dan fungsi dari BAPPEDA itu sendiri dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Kuantan Singingi terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah nomor 1 tahun 2008 tentang urusan pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi dan Peraturan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Nomor 5 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Kuantan Singingi, Badan Perencanaan

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.

Pembangunan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi merumuskan Visinya sebagai berikut :

“ TERWUJUDNYA PERENCANAAN PEMBANGUNAN YANG EFEKTIF PARTISIPATIF, TRANSPARAN, AKUNTABEL DAN BERKELANJUTAN “

sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA (BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERH) KABUPATEN KUANTAN SINGINGI ”.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA (BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH) KUANSING ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA (BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH) KUANSING ?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA (BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH) KUANSING ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN



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.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA (BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH) KUANSING.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA (BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH) KUANSING.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Non Fisik Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA (BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH) KUANSING.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Organisasi Penelitian ini berguna untuk memberikan 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 di masa yang akan datang.
2. Bagi Akademis Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi Penulis Penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dan dapat dijadikan masukan dalam penulisan apabila melakukan penelitian yang sama.

**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.

1.4.1 Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

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

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

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini diuraikan tentang deskripsi objek penelitian, hasil analisis data, serta interpretasi hasil.

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.

