PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA PEKANBARU

(The Influence Of Work Motivation And Work Environment On The Performance Office Employee At The Regional Disaster Management Agency Of Pekanbaru City)

SKRIPSI

OLEH

NITA CHINTIA SINAGA
2161201206

JURUSAN : MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	: NITA CHINTIA SINAGA
NIM	: 2161201206
FAKULTAS	: FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA PEKANBARU

DISETUJUI:

PEMBIMBING I

MASIRUN, SE., M.Si
NIDN 1002077101

PEMBIMBING II

Dr. Hardi, SE.MM
NIDN 1015058102

DEKAN

Dr. DINI ONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA
NIDN 1006067101

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, SE., M.Si
NIDN 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NITA CHINTIA SINAGA

NIM : 2161201206

FAKULTAS : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA PEKANBARU

KETUA

Dr. AZNURIYANDI, SE., M.Si
NIDN 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WADELMI, SE.I., M.Si
NIDN 1008078602

ANGGOTA

MASIRUN, SE.,M.Si
NIDN 1002077101

Dr. HARDI, SE, MM
NIDN 1015058102

PRAMA WIDAYAT, SE, MM, AAAIK
NIDN 1025128504

LILI ERTI, SE., MM
NIDN 1028046101

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA PEKANBARU

Oleh :
Nita Chintia Sinaga
2161201206

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan sensus, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 32 pegawai dijadikan sebagai responden.

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa baik secara parsial maupun bersama-sama, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,226 mengindikasikan bahwa 22,6% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 77,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, pelatihan, disiplin kerja, kompensasi, dan faktor eksternal lainnya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OFFICE EMPLOYEE AT THE REGIONAL DISASTER MANAGEMENT AGENCY (BPBD) OF PEKANBARU CITY)

By:
Nita Chintia Sinaga
2161201206

ABSTRACT

This study aims to identify the extent to which work motivation and the work environment influence employee performance at the Pekanbaru City Regional Disaster Management Agency (BPBD). The research method used was a quantitative census approach, with 35 employees as respondents. Data analysis was performed using multiple linear regression techniques with the aid of SPSS version 25 software.

The results of this study indicate that both partially and jointly, work motivation and the work environment significantly influence employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.226 indicates that 22,6% of the variation in employee performance can be explained by these two variables. Meanwhile, the remaining 77,4% is influenced by other factors not examined in this study, such as organizational culture, training, work discipline, compensation, and other external factors.

Keywords: Work Motivation and Work Environment on Employee Performance

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana,Magister,dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan,rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain,kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan tidak benar dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademi berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, Juni 2025

Yang Membuat Pernyataan.



Nita Chintia Sinaga

2161201206

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kemurahan dan kebaikan Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pekanbaru" skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi salah satu syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive sarjana lengkap pada program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. Dalam menyelesaikan skirpsi ini.

Penulis banyak menerima bantuan, arahan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimah kasih kepada:

1. Penulis mengucapkan rasa terima kasih yang mendalam kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Marlinson Sinaga dan Mama Lena Sitinjak, atas segala doa, dukungan, baik secara materi maupun tenaga, yang telah diberikan selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas semangat yang diberikan di saat penulis berada dalam kondisi rapuh, atas kesediaan menjadi pendengar di saat keluh kesah muncul, serta atas nasihat dan motivasi yang tak henti-hentinya menguatkan penulis. Meskipun tak jarang terjadi perbedaan pandangan yang menimbulkan perdebatan, namun semua itu menjadi bagian berharga dalam perjalanan ini. Tanpa doa dan bimbingan kalian, karya ini tidak akan terselesaikan dengan baik.

2. Terima kasih juga untuk kedua adek saya yang selalu mendoakan, membantu, dan turut mendukung agar penulis cepat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Dini Onasis,S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
4. Bapak Dr.Aznuriyadi, S.E., M.Si, selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
5. Bapak Masirun, SE., M.Si selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Hardi, SE, MM selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama penulis mengikuti perkuliahan.
8. Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada empat sahabat terbaik yang telah memberikan dukungan, ide-ide berharga, serta perhatian yang tulus selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran kalian sangat membantu kelancaran penulisan skripsi, dan penulis merasa bersyukur memiliki teman-teman terbaik yang senantiasa setia mendampingi hingga saat ini.
9. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada rekan-rekan dalam Grup Uno Geng atas dukungan emosional dan semangat yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Meski perkenalan kita masih terbilang baru, namun kehadiran, kehangatan, dan keceriaan kalian sangat berarti,

terutama di saat penulis menghadapi masa-masa sulit. Semoga pertemanan ini terus terjalin dengan baik ke depannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Pekanbaru,Juni 2025
Penulis

Nita Chintia Sinaga

DAFTAR ISI

ABSTRAK i
KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI……...…vi
DAFTAR TABEL vii
DAFTAR GAMBAR ix
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN 1
1.2 RUMUSAN MASALAH 5
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN 5
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN 6
BAB II TELAH PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN,DAN HIPOTESIS 9
2.1 TELAAH PUSTAKA……..……8
2.2 KERANGKA PEMIKIRAN……..…….29
2.3 HIPOTESIS……34
BAB III METODE PENELITIAN 37
3.1 OBJEK PENELITIAN 37
3.2 POPULASI DAN SAMPEL 35
3.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL 36
3.4 JENIS DAN SUMBER DATA 36
3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA 37
3.6 IDENTIFIKASI DAN OPERASIONALISASI VARIABEL 37
3.7 ANALISIS DATA 39
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN 45
4.1 SEJARAH SINGKAT BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA PEKANBARU 45
4.2 VISI DAN MISI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA PEKANBARU 49
4.3 STRUKTUR ORGANISASI 48
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 55
5.1 HASIL PENELITIAN 55
5.2 PEMBAHASAN 92
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 99
DAFTAR PUSTAKA 101

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perkembangan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekanbaru (BPBD) 2
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2020-2024 3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 29
Tabel 3. 1 Definisi Operasionalisasi dan Indikator Penelitian 38
Tabel 3. 2 Kelas Interval 40
Tabel 5. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 55
Tabel 5. 2 Deskripsi Responden BerdasarkanUsia 56
Tabel 5. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan 57
Tabel 5. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja 57
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X1) .. 59
Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Tentang Indikator Supervisi 60
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Tentang Indikator Hubungan Kerja 61
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Tentang Indikator Pengakuan Atau Penghargaan 62
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Tentang Indikator Keberhasilan 63
Tabel 5. 10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Variabel Motivasi Kerja (X1) 64
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Tentang Indikator Penerangan 65
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Tentang Indikator Pewarnaan 66
Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Tentang Indikator Suara Bising 67
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Tentang Indikator Kebersihan 68
Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Tentang Indikator Pertukaran Udara 69
Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Tentang Indikator Keamanan 70
Tabel 5. 17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X2) 71
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Tentang Indikator Kesetiaan 72
Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Tentang Indikator Prestasi Kerja 73
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Tentang Indikator Tanggung Jawab 74
Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Tentang Indikator Ketaatan 75
Tabel 5. 22 Tanggapan Responden Tentang Indikator Kejujuran 76
Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Tentang Indikator Kerjasama 77
Tabel 5. 24 Tanggapan Responden Tentang Indikator Prakarsa 78
Tabel 5. 25 Tanggapan Responden Tentang Indikator Kepemimpinan 79
Tabel 5. 26 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y) 80
Tabel 5. 27 Hasil Uji Validitas Data Instrumen 82

Tabel 5. 28 Hasil Uji Realibilitas Instrument 83
Tabel 5. 29 Hasil Pengujian Normalitas 84
Tabel 5. 30 Hasil Pengujian Multikolinearitas……..85
Tabel 5. 31 Hasil Regresi Linear Berganda 87
Tabel 5. 32 Hasil Uji Statistic t 88
Tabel 5. 33 Hasil Uji F 90
Tabel 5. 34 Hasil Uji Koefesien Determinasi ($R^{2)}$ 91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran 36
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekanbaru 51
Gambar 5. 1 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas 86

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pada zaman era perkembangan globalisasi banyak sekali perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Sumber Daya Manusia yaitu aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi, Sumber daya manusia memiliki pencapaian tujuan yang baik agar diperlukan bagi perusahaan. Tiap perusahaan tentunya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berpotensi dalam setiap bidang, baik pemimpin ataupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainnya tujuan perusahaan.

Dalam dunia pekerjaan atau perusahaan salah satu yang menunjang dan meningkatkan suatu pekerjaan Sumber Daya Manusia adalah motivasi kerja karna motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas tinggi dapat tercapai. untuk pengendalian dalam suatu organisasi pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan mampu memberikan hasil kinerja baik demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang sangat strategis demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Salah satu keadaan yang membuat suatu tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai. Menurut Nurmansyah (2021:204) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu

periode tertentu.Penelitian kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan sasaran kinerja pegawai setiap tahunnya sebagai berikut:

Tabel 1.1

Perkembangan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekanbaru (BPBD)

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Nilai SKP	Rata-Rata SKP
1	2020	35	3.421	97,74
2	2021	35	3.142	89,77
3	2022	35	3.043	86,94
4	2023	35	2.842	81,2
5	2024	35	2.751	78,6

Sumber: kantor badan penanngulangan bencara daerah (BPBD) kota pekanbaru

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa sasaran kinerja pegawai (SKP) pada kantor Badan Penanngulangan Bencara Daerah (BPBD) Kota Pekanbaru, pada 5 tahun terakhir berfluktuasi setiap tahunnya. terlihat pada tahun 2020 menghasilkan jumlah SKP sebanyak 3,421 atau 97,74%, diikuti tahun 2021 sebanyak 3,142 atau 89,77%, diikuti tahun 2022 sebanyak 3.043 atau 86,94%, pada tahun 2023 hasil dari jumlah SKP pegawai menurun sebanyak 2,842 atau 81,2%, dan semakin menurun di tahun 2024 hasil dari jumlah SKP pegawai sebanyak 2,751 atau 78,6%.

Ini menunjukkan pada data sasaran kinerja pegawai (SKP) bagian pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekanbaru, di tahun 2024 terjadi indikasi masalah hingga hasil dari jumlah SKP pegawai rendah dari lima tahun terakhir. Untuk melihat turun tidaknya Motivasi kerja dan Lingkungan kerja

pegawai,dapat dilihat dari laporan absensi pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja seluruh pegawai pertahun	Jumlah hari kerja seluruh pegawai/tahun	Jumlah absensi seluruh pegawai/tahun	Persentase
2020	35	242	8.470	423	5%
2021	35	242	8.470	169	2%
2022	35	243	8.505	170	2%
2023	35	245	8.575	257	3%
2024	35	240	8.400	252	3%

Sumber : kantor BPBD Kota Pekanbaru,2025

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai berfluktasi setiap tahunnya, dapat dilihat pada tahun 2020 persentase absensinya yaitu 5% kategori tertinggi dengan banyaknya total absensi sebanyak 423, pada tahun 2021 persentase absensinya yaitu 2%, diikuti pada tahun 2022 sebesar 2% ,pada tahun 2023 persentase absensi yaitu 3%, dan pada tahun 2024 persentase yaitu 3% .

Selain itu ada pula lingkungan kerja, Lingkungan kerja dan lingkungan yang disekitar tempat bekerja belum dapat dikatakan bersih,terutama WC laki-laki yang dapat dikatakan jorok dan bau. ada juga terdapat beberapa ruangan divisi yang ukuran ruangannya itu kecil dan ditempati untuk beberapa orang membuat ruangan menjadi sempit dan pengab, ada juga ruagan yang sirkulasi udaranya yang hanya mengandalkan kipas angin, sehingga ruangan menjadi pengab, begitu juga dengan lingkungan kerja yang lainnya yang masih dapat dikatakan tidak .

Untuk mencapai kinerja yang baik harus juga didukung dengan pegawai yang memiliki motivasi dan lingkungan kerja yang baik dan tinggi untuk meningkatkan kemampuan yang mereka miliki dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. untuk itu motivasi dan lingkungan kerja memiliki ikatan yang erat terhadap kinerja pegawai pada sebuah perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dio Saputra (2023) menunjukkan penelitian dengan hasil dimana penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja. Temuan penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Maka itu disampaikan kepada pegawai agar setiap pekerjaan yang dilakukan lebih memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja yang ada disekitar perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. (Kasmaludin,Askal Basir,Junaid Gazalin,2023)

Pada penelitian Niswatun Nur Naimah,Anik Nurhidayati (2023) menolak bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini tidak terbukti bahwa lingkungan kerja baik, tata letak, suhu udara maupun penerangan yang baik dapat memberi dampak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian dari Mulia, dkk (2018) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. hal tersebut karena lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Untuk itu, untuk mencapai suatu kinerja pegawai yang diharapkan ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian diatas dan menyadari pentingnya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia khususnya pegawai, maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA PEKANBARU**"

1.2 RUMUSAN MASALAH

Bedasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah yang diajukan adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pekanbaru?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pekanbaru?
3. Apakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pekanbaru?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan dan manfaat dalam penelitian ini secara garis besar untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pekanbaru yaitu:

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pekanbaru
2. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pekanbaru
3. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Pekanbaru

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi penulis,sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama berada dibangku perkuliahan, serta dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Sebagai instansi, dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan dapat memberikan masukan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memberikan informasi dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terutama dalam membahas pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematikan penulisan yang diajukan dalam skripsi ini disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan membahas hal – hal yang berhubungan dengan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematikan penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ini mengemukakan tentang teori – teori yang mendukung penelitian ini yaitu teori manajemen, teori sdm, teori motivasi kerja, teori lingkungan kerja, teori kinerja pegawai, penelitian terhadulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, sumber data, teknik data, pengumpulan data, instrument penelitian serta metode analisis data

BAB IV : GAMBARAN TEMPAT PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan secara ringkas tentang gambaran umum tempat penelitian diantaranya menjelaskan tentang sejarah singkat motivasi kerja dan lingkungan kerjanya

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu motivasi kerja , lingkungan kerja, dan kinerja pegawai

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran – saran guna mengatasi permasalahn yang terjadi .

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja, dari lima indikator yang terkandung dalam motivasi kerja rata-rata tertingi terdapat pada indikator ”pengakuan atau penghargaan” dengan rata-rata sebesar 4,53. Artinya pimpinan maupun instansi sudah memberikan pengakuan atau penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik.
2. Lingkungan Kerja, dari keenam pernyataan yang terkandung dalam indikator lingkungan kerja rata-rata tertinggi terdapat pada indikator ”Keamanan” dengan rata-rata 4,25. Artinya Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekanbaru sudah menyediakan keamanan yang baik di dalam kantor.
3. Kinerja Pegawai, dari kedelapan indikator yang terkandung dalam kinerja pegawai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator ”kejujuran” dengan rata-rata sebesar 4,71. Artinya pegawai yang bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pekanbaru sudah menerapkan kejujuran dalam melakukan pekerjaanya.

6.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini,maka saran dari peneliti yaitu:

1. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat membantu dan meningkatkan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagi kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah.
2. Bagi Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah sebaiknya memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang ada dalam instansi, karena bertujuan menciptakan perubahan positif bagi pegawai.
3. Bagi Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan teknik pengumpulan data seperti wawancara langsung terhadap responden, seperti mewawancarai langsung pegawai BPBD kota pekanbaru. Dan juga untuk menggunakan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu semangat kerja, beban kerja, kompensasi, dan sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Afandi, afandi(2018). ***Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*.** Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Ahyari, (2015). ***Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta:** BPFE.

Arikunto, (2017). ***Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*** **(Edisi Revisi).** Jakarta: Rineka Cipta.

Badrudin. (2017). ***Dasar-dasar manajemen***. Bandung: CV Alfabeta.

Darsono, (2010). ***Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:** Amara Books.

Edison, dkk (2016). ***Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*.** Bandung: Alfabeta.

Edy Sutrisno. (2019). ***Manajemen sumber daya manusia***. Jakarta: Prenadamedia.

Ghozali, I. (2018). ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang:** Badan Penerbit Universitas Diponegoro**.**

Hasibuan. (2013). ***Manajemen sumber daya manusia***. Jakarta: PT Bumi Aksara.

_____ (2016). ***Manajemen sumber daya manusia*.** Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Husaini, (2014). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta:** Erlangga**.**

Mangkunegara (2017). ***Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.** Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2014). ***Manajemen sumber daya manusia***. Bandung: CV Alfabeta.

Mulyadi & Winarso, (2020). ***Prinsip-Prinsip Dasar Perilaku Organisasi*.** Bandung: Refika Aditama.

Nitisemito, (2015). ***Manajemen Personalia*. Jakarta:** Ghalia Indonesia.

Nurmansyah. (2017). ***Manajemen modern***. Pekanbaru: Unilak Press.

_____ **(2018).** ***Pengantar manajemen sumber daya manusia****: Konsep, teori & penelitian*. Pekanbaru: Unilak Press.

_____ (2020). ***Pengantar manajemen modern*.** Pekanbaru: Unilak Press.

_____ (2021). ***Perilaku organisasi*****. Pekanbaru**: Unilak Press.

Reksohadiprodjo,(2015). ***Manajemen Produksi*****. Yogyakarta:** BPFE.

Sedarmayanti. (2011). ***Manajemen sumber daya manusia***. Bandung: PT Refika Aditama.

_____ (2015). ***Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil***. Bandung: Refika Aditama.

Simanjuntak, (2015). ***Manajemen dan Evaluasi Kinerja*****. Jakarta:** Lembaga Penerbit FE UI.

Sinambela,. (2016). ***Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja***. Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, (2015). ***Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*****.** Jakarta: Bumi Aksara.

Sudaryo, dkk. (2018). ***Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi langsung dan lingkungan kerja fisik*****.** Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono. (2012). ***Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D***. Bandung: Alfabeta.

Suwatno. (2018). ***Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*****.** Bandung: CV Alfabeta.

Usman, H. (2014). ***Manajemen: Teori, praktik dan riset pendidik*****.** Jakarta: Bumi Aksar

Jurnal:

Dio Saputra 2023, ***Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang*** Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Vol 2 No 2 Juni 2023, e-ISSN: 2963-766 p-ISSN: 2963-8712

Kasmaludin, Muh. Askal Basir, Junaid Gazalin 2023, ***Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan*** Jurnal Universitas Muhammadiyah Buton Vol 2 No 1 April 2023, e-ISSN: 2827-847x p-ISSN: 2827-848461

Mohammad Talaat Lutfi, Dhiyan Septa Wihara 2021, ***Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri*** Jurnal Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Vol 6 No 1 (2021)