

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA
KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU**

*(The Influence of Motivation and Work Environment on the
Performance of Riau Province Manpower and Transmigration
Department Employees)*

SKRIPSI

Oleh

JESICA NAINGGOLAN

2061201228

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2024

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JESICA NAINGGOLAN
NIM : 2061201228
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

DISETUJUI:

PEMBIMBING I



SOUVYA FITHRIE, SE., MM
NIDN: 1011107901

PEMBIMBING II



HARDI, SE., MM
NIDN: 1015058102

DEKAN



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

KETUA JURUSAN



AZNURIYANDI, SE., M. Si
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JESICA NAINGGOLAN
NIM : 2061201228
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH:

KETUA



AZNURIYANDI, SE., M.Si
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS



IDEL WADELMI, SE., L.M.Si
NIDN: 1008078602

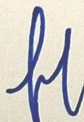
ANGGOTA



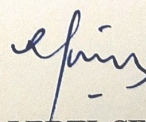
SOUVYA FITHRIE, SE., MM
NIDN: 1011107901



HARDI, SE., MM
NIDN: 1015058102



AZNURIYANDI, SE., M. Si
NIDN: 1021088602



LILI ERTI, SE., MM
NIDN: 1028046101

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Oleh : Jesica Nainggolan

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis pengaruh motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai di instansi tersebut. Data dikumpulkan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel yang ditentukan berdasarkan rumus Slovin, menghasilkan 68 orang pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Koefisien determinasi mencapai 46,6% sementara sisanya 53,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Diketahui bahwa variabel nilai F-hitung (27,941) melebihi F-tabel (3,13) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON
THE PERFORMANCE OF RIAU PROVINCE MANPOWER AND
TRANSMIGRATION DEPARTMENT EMPLOYEES***

By : Jesica Nainggolan

This study aims to explore and analyze the influence of motivation and work environment on employee performance at the Manpower and Transmigration Office of Riau Province. The study population includes all employees in the agency. Data were collected using purposive sampling technique, with the number of samples determined based on the Slovin formula, resulting in 68 employees. Data collection by methods were conducted through questionnaires and interviews.

The results showed that motivation and work environment together have a significant impact on employee performance at the Riau Province Manpower and Transmigration Office. The coefficient of determination reached 46,6% while the remaining 53,4% was explained by other variables not studied. It is known that the variable F-count value (27,941) exceeds the F- table (3.13) with a significance level of 0.000 , which is smaller than α of 0.05. Therefore, it can be concluded that the variables of motivation (X1) and work environment (X2) have a significant effect on employee performance at the Riau Province Manpower and Transmigration Office.

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 doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun perguruan tinggi lainnya.
 2. Karya ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan dan dukungan dari tim pembimbing.
 3. Dalam karya ilmiah 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 daftar pustaka.
 4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, berserta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.
- Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya dan sebaik-baiknya.

Pekanbaru, 25 Juni 2024

Yang Membuat Pernyataan

Jesica Nainggolan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kemurahan dan kebaikan Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan kurnia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Riau**”

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

1. Bapak Dr. Dini Onasis, SE, SH, MM, MH, AK, CA, ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Aznuriyandi, SE, M,Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Ibu Souvya Fithrie, SE.,MM selaku pembimbing I dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih atas segala bimbingan yang telah ibu berikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang diharapkan.
4. Bapak Hardi, S.E., M.M.selaku pembimbing II dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih atas segala bimbingan yang telah Bapak berikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang diharapkan.

5. Bapak/Ibu pimpinan instansi serta para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang telah sudi memberikan izin untuk penulis memberikan penelitian ini.
6. Kedua orang tua saya, Bapak Jhonson Nainggolan dan Mamak Rency Tindaon yang selalu memberikan doa dan kasih sayangnya kepada penulis, serta saudara saya turut memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman teman yang telah memberikan bantuan, motivasi dan dorongan moral.

Akhirnya atas segala yang didapatkan penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala rahmat, nikmat serta karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, Amin.

Pekanbaru, 25 Juni 2024

Penulis

Jesica Nainggolan

NIM: 2061201228

DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	9
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Manfaat Penelitian	10
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN	11
BAB II	13
TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	13
2.1 TELAAH PUSTAKA	13
2.1.1 Manajemen	13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Motivasi	17

2.1.4 Lingkungan Kerja.....	25
2.1.5 Kinerja.....	27
2.1 Jurnal Terdahulu	33
2.3 KERANGKA PEMIKIRAN.....	34
2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	34
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	34
2 3.3 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	35
2.3 Hipotesis	38
BAB III.....	39
METODE PENELITIAN	39
3.1 OBJEK PENELITIAN.....	39
3.2 POPULASI DAN SAMPEL.....	39
3.2.1 Populasi.....	39
3.2.2 Sampel.....	39
3.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL.....	40
3.4 JENIS DAN SUMBER DATA.....	41
3.4.1 Jenis Data	41
3.4.2 SUMBER DATA	41
3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA	42
3.6 IDENTIFIKASI DAN OPERASIONAL VARIABEL.....	42
3.7 ANALISA DATA.....	47
3.7.1 Uji Validitas	48
3.7.2 Uji Reabilitas.....	49
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.7.4 Uji Regresi Berganda	52

3.7.5 Uji Hipotesis.....	52
BAB IV	55
GAMBARAN UMUM INSTANSI.....	55
4.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	55
4.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau	56
4.2.1 Visi	56
4.2.2 Misi	56
4.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Administrasi Provinsi Riau ..	57
4.3 Tugas dan Fungsi Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.....	58
BAB V.....	70
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
5.1 Hasil Penelitian	70
5.1.1 Identifikasi Responden.....	70
5.1.2 Tanggapan Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)	72
5.1.3 Lingkungan Kerja.....	77
5.1.4 Kinerja Pegawai	81
5.1.5 Uji Validitas dan Reabilitas	88
5.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	91
5.1.7 Uji Hipotesis.....	97
5.2 Pembahasan Penelitian.....	99
5.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	99
5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	100
5.2.3 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	101

BAB VI	103
KESIMPULAN DAN SARAN	103
6.1 KESIMPULAN.....	103
6.2 SARAN.....	103
DAFTAR PUSTAKA.....	105
BIOGRAFI PENULIS.....	108
LAMPIRAN 1	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	2
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	4
Tabel 1. 3 Lingkungan Fisik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	6
Tabel 1. 4 Jumlah Surat Teguran Kepada Pegawai.....	8
 Tabel 2. 1 Jurnal Penelitian Terdahulu	33
 Tabel 3. 1 Identifikasi dan Operasional Variabel	46
Tabel 3. 2 Skala Likert	48
 Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	71
Tabel 5. 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	72
Tabel 5. 4 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Fisik.....	73
Tabel 5. 5 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Keselamatan	74
Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Sosial	74
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Penghargaan	75
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	76
Tabel 5. 9 Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Variabel Motivasi	77
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Tentang Suasana Kerja	78
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden Tentang Hubungan Dengan Rekan Kerja.....	79
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Tentang Tersedianya Fasilitas Kerja	80
Tabel 5. 13 Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	80
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Tentang Kualitas Kerja	81
Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Tentang Kuantitas	82
Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Waktu	83
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden Tentang Efektifitas	84
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Tentang Kemandirian	85
Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Kerja	86
Tabel 5. 20 Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Variabel Kinerja	87
Tabel 5. 21 Rekapitulasi Semua Variabel.....	88
Tabel 5. 22 Uji Validitas	89
Tabel 5. 23 Hasil Uji Reabilitas Motivasi (X1)	90
Tabel 5. 24 Hasil Uji Reabilitas Kerja (X2)	90
Tabel 5. 25 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)	90
Tabel 5. 2 Hasil Uji Multikolineritas	93
Tabel 5. 27 Hasil Uji Autokorelasi	95
Tabel 5. 28 Hasil Uji Berganda	96
Tabel 5. 2 Hasil Uji Parsial (Uji T)	97

Tabel 5. 30 Hasil Uji Simultan (Uji F)	98
Tabel 5. 31 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian.....	38
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	58
Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	91
Gambar 5. 2 Hasil Uji Normalitas Penelitian.....	92
Gambar 5. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, pada dasarnya setiap organisasi mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama. Untuk itu maka organisasi tersebut harus memiliki keunggulan dalam bersaing. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerjanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil kerja secara kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada dalam organisasi tersebut.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Sementara menurut Mangkunegara (2014:60) menyatakan bahwa

ukuran yang perlu diperhatikan untuk menilai kinerja pegawai antar lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, insiatif, kerjasama dan ketaatan.

Tabel 1. 1
Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Tahun 2019-2023

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	SKP	Rata-rata Kinerja
1.	2019	213	17,274	81,10
2.	2020	202	16,269	80,54
3.	2021	205	16,412	80,06
4.	2022	211	17,181	81,43
5.	2023	215	17,563	81,69

Sumber: Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2024

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat dalam 5 tahun terakhir rata-rata nilai SKP menunjukkan adanya penurunan. Pada tahun 2019 sebanyak 213 orang dengan persentase kinerja rata-rata 81,10%, sedangkan pada tahun 2020 jumlah pegawai menjadi 202 orang dengan persentase kinerja menurun menjadi 80,54% dan ditahun 2021 jumlah pegawai 205 orang dengan persentase kembali menurun menjadi 80,06%. Kemudian ditahun 2022 jumlah pegawai kembali meningkat menjadi 211 orang dengan persentase 81,43% dan pada tahun 2023 terjadi peningkatan jumlah pegawai menjadi 215 orang dan persentase rata-rata kinerja ikut naik menjadi 81,69%. Penilaian kinerja pegawai adalah menilai rasio hasil kerja, sikap kerja dan cara kerja setiap pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi menjadi pendorong seseorang melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah

kekuatan luar yang intinya berkisaran sekitar materi dan non materi, yang penting harus di ingatkan adalah bahwa motivasi pegawai saling berbeda.

Dalam dunia kerja, suatu perusahaan menggunakan metode tersendiri agar pegawai rajin bekerja dan takut melakukan penyimpangan. Begitu pula bagi perkantoran yang melaksanakan pembangunan Zona Integritas harus ada cara memotivasi pegawai supaya meningkatkan kinerja dan tidak berani menyimpang dari aturan perusahaan maupun perkantoran akan mencapai target apabila pegawainya rajin bekerja dan tidak takut menyimpang semangat kerja yang tinggi, tidak malas dan selalu antusias dalam menjaga nama baik perusahaan atau kantor tempat bekerja.

Reward dan funishment sebagai upaya mendorong semua pegawai menjadi yang terbaik dalam meraih prestasi kerja. Reward adalah penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi. Sedangkan funishment adalah saksi atau hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan. Pegawai yang mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja tentu merasa senang. Merasakan usahanya selama ini tidak sia-sia. Pimpinan telah menghargai segala jerih payah dan karya baktinya. Merasa telah mendapatkan penghargaan tentu akan terus berusaha meningkatkan kinerja.

Bentuk reward pada umumnya pemberian materi dan ada juga yang non materi. Berupa materi seperti kenaikan pangkat, pemebrian jabatan, penambahan gaji, bonus akhir tahun dan sebagainya. Sedangkan reward berupa non materi seperti penobatan sebagai karyawan teladan, penetapan sebagai role model dan

pemberian piagam penghargaan. Reward dalam bentuk ini tidak dapat menambah pundi-pundi pendapatan tetapi dapat mengangkat nama baik.

Pegawai yang hasil capai kinerja tidak mencapai target diberikan funishment berupa pembinaan kegiatan ini dilaksanakan setiap tribulan sekaligus sebagai monitoring dan evaluasi atas capaian kinerja Program dan Kegiatan Semua Bidang dan UPTD di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Menurut Wijaya, et.al (2015:112) mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya dorong yang kuat pada diri seseorang, baik itu pemimpin atau manajer maupun staf atau bawahan, untuk bertindak atau melakukan suatu guna pemenuhan berbagai kebutuhan yang paling tinggi. Penelitian yang telah dilakukan oleh Wulandari dan Mardiana, et.al (2022), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. 2

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Riau Tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja/ tahunan	Total jumlah hari kerja seluruh pegawai/tahunan	Jumlah hari absen pegawai/ pertahun	Presentase (%) Jumlah absen pegawai
2019	213	244	51.972	46	0,18
2020	202	242	51.304	48	0,19
2021	205	242	50.820	53	0,21
2022	211	243	48.357	67	0,27
2023	215	245	44.590	75	0,3

Sumber: Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2024

Dari data absensi pegawai 5 tahun terakhir tersebut, bisa dilihat tahun ke tahun mengalami peningkatan ketidakhadiran. Dari absensi bisa dilihat bahwa disiplin pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menunjukkan kurang baik. Untuk tahun 2019 jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tercatat sebanyak 213 orang pegawai dan pada tahun 2020 menurun menjadi 202 orang pegawai, lalu tahun 2021 meningkat menjadi 205 orang pegawai, begitu pula tahun 2022 meningkat menjadi 211 orang pegawai, lalu pada tahun 2023 meningkat lagi menjadi 215 orang pegawai.

Jumlah absen pun mengalami peningkatan dari tahun ke tahun sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel diatas, bahwa pada tahun 2019 mengikuti dengan banyaknya pegawai sebanyak 213 orang jumlah absen sebanyak 46 hari pertahun, pada tahun 2020 banyak pegawai sebanyak 202 absen meningkat menjadi 48 hari pertahun.

Persentase (%) jumlah absen pegawai pun dapat dilihat pada tabel di atas yaitu untuk tahun 2019 sebesar 18%, lalu di tahun 2020 meningkat menjadi 19%, selanjutnya di tahun 2021 naik menjadi 21%, selanjutnya di tahun 2022 besar absennya menjadi sebesar 27%, terus di tahun 2023 besarnya absen pegawai sebesar 30%.

Menurut kinerja pegawai juga disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam diri sendiri untuk bekerja efektif dalam mencapai tujuan. Pegawai lebih suka melimpahkan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka kepada pegawai

honor sehingga keinginan untuk memotivasi diri sendiri belum optimal dan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Selain motivasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja nonfisik yaitu semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berikut merupakan data lingkungan fisik dan nonfisik yang dimiliki oleh kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pada tahun 2019- 2023:

Tabel 1. 3

**Lingkungan fisik Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Provinsi Riau
Dilihat dari Jumlah Kualitas Sarana dan Prasarana Kantor**

No.	Sarana Kantor	Jumlah (Unit)	Kondisi
1.	Komputer	43	Baik, namun 8 unit rusak
2.	AC	22	Baik
3.	CCTV	8	Baik
4.	Telepon	11	Baik
5.	Ruang Pelayanan	1	Baik
6.	Meja	240	Baik, namun 8 unit rusak
7.	Kursi	253	Baik, namun 10 unit rusak

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2024

Tabel 1.3 merupakan lingkungan fisik yang dimiliki oleh kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berguna menunjang aktivitas kerja pegawai. Sarana dan prasarana penunjang kerja merupakan inventaris yang kepemilikannya dimiliki oleh perusahaan. Jumlah AC yang masih dianggap kurang mempengaruhi penyebaran suhu ruangan yang tidak merata. Jumlah sarana dan prasarana seperti komputer, meja dan kursi ada yang rusak dan masih dirasakan kurang jumlahnya sehingga dapat menghambat kerja pegawai. Secara umum, standar kebutuhan ukuran ruang kantor yang sering digunakan adalah sekitar 7m² (minimal) (1x2 meter) per orang. Namun, ini dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan dan khusus perusahaan.

Selanjutnya masalah lingkungan kerja non fisik yang merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Salah satu indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antara atasan dengan bawahan terkait pengawasan kerja pegawai atas ketaatan terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Dalam ketaatan terhadap hal diatas ternyata ditemui adanya pegawai yang memperoleh surat peringatan karena melanggar disiplin kerja yang dapat dilihat pada data berikut:

Tabel 1. 4**Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau****Jumlah Surat Teguran Kepada Pegawai Periode 2019 s/d 2023**

Tahun	Jumlah Pegawai	Surat Peringatan		
		Pertama	Kedua	Ketiga
2019	213	5	6	0
2020	202	6	4	1
2021	205	6	3	1
2022	211	7	5	0
2023	215	8	6	0

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2024

Berdasarkan hasil data pengawasan atasan/pimpinan terhadap kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, dapat dilihat jumlah pegawai yang mendapat surat peringatan. Surat peringatan pertama dan kedua jika tidak diindahkan oleh pegawai maka mendapatkan Surat Peringatan Ketiga yang berarti surat pemecatan karyawan secara tidak hormat dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:75) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Penelitian yang telah dilakukan oleh Raziq & Maulabakhsh (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau sebagai unsur otonomi daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Provinsi Riau No. 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan

Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau. Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai jam kerja dari senin s/d jumat. Senin s/d jumat jam (07.30-16.00 WIB).

Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan adalah perangkat daerah yang disertai wewenang tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah desentralisasi, sentralisasi dan tugas pembantuan bidang tenaga kerja, transmigrasi dan kependudukan di daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah undang-undang di Indonesia yang telah disahkan dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan dalam negeri dengan mengurangi persyaratan peraturan untuk izin usaha dan pembebasan tanah.

Berdasarkan fenomena, latar belakang dan penelitian terdahulu maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau”**

I.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?

3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi, hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kinerja pegawai
2. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut kinerja pegawai
3. Bagi Universitas, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk penulisan skripsi ini, penulis membagi menjadi 6 (enam) bab yaitu sebagai berikut ini:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian secara sistematis penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja serta kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi dan operasionalisasi variabel dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

Pada bab ini diuraikan tentang sejarah singkat instansi, struktur instansi dan aktivitas instansi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan

lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan uraian tentang kesimpulan penelitian dan saran-saran berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

6.2 SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang diperoleh dari penelitian ini dan juga rumusan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan beberapa hal berikut ini:

1. Variabel terendah dari kinerja pegawai adalah variabel motivasi yang dipengaruhi oleh pimpinan maupun pegawai yang bekerja. Saran motivasi baik itu yang berasal dari atasan ataupun diri sendiri dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai.

2. Akademik

Diharapkan menjadi bahan informasi dan mampu memberikan referensi bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian agar dapat menambah variabel-variabel lain di luar motivasi dan lingkungan kerja yang dianggap juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan faktor lainnya juga perlu memperhatikan penelitian ini dengan melakukan penelitian baik replikasi penelitian ini di objek lainnya atau melakukan penelitian yang sama di objek yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Arikunto, Suharsini. 2015. Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Aneka Kraya

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.

Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro

Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2014 Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta

Gujarati, Damodar, 2014, Ekometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga

Hadiyati, 2017. Pengantar Manajemen. Pekanbaru: CV. Karya Nova

Hasibuan, Malayu S.P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta: Bumu Aksara.

Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajagrafindo Persada

Kusnadi, H. 2014. Masalah, Kerjasama, Konflik dan Kinerja, Taroda, Malang

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya

Munandar, A. S. 2018. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia

Nitisemito, Alex S. 2015, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nurmansyah, SR, 2017, Era Baru Manajemen Modern. Unilak Press, Pekanbaru.

Nurmansyah, SR, 2018, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Unilak Press Pekanbaru.

Prawirosentono, Suyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta

- Robbins, Stephen P. 2014. Perilaku organisasi. Jakarta: PT Indeks
- Sedarmayanti, 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta
- Suwatno dan Donni .2016. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, J. 2013. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Raja Grafindo perkasa: Jakarta

Jurnal:

- Catur Sasi Kirono, Dedeh Andriyani, 2020, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. Bina Kemas Persada), Jurnal Manajemen Pelita Bangsa Vol. 05 No. 03 – Desember 2020) 2020, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol 3, No. 3, pp 240-247
- Dori Mittra Candana,2020, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batang Hari Barisa, Jurnal Ekonomi Manajemen Volume 3 Nomor 1 September
- Hafis Laksamana Nuraldy, 2020, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 15 Nomor 2 Juli – Desember 2020
- Hakim, Adi Lukman, 2015, Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Malang). Universitas Negeri Malang

Lewis Chanderson dan Nyoman Suprastha, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sunrise Polybag, Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 1/2020 Hal: 122-130

Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan, 2020, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal JENIUS. Vol. 3, No. 3, Mei 2020

Tri Budi Setyani, 2014, Analisis Pengaruh Dan Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali), Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta Vol. 1 No. 1 Tahun 2014