

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki peran penting terhadap sebuah kesuksesan suatu organisasi terutama pada sebuah perusahaan. Tanpa mesin sebuah organisasi dapat beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa adanya karyawan organisasi tidak akan dapat berjalan secara baik dan benar.

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.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang stabil.

Menurut **Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010:12)** bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang kompensasi, disiplin dan kepuasan kerja.

Faktor penting lainnya menyangkut dengan peningkatan kinerja dalam perusahaan adalah menyangkut perhatian pimpinan atau perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerjanya. Dalam hal ini menyangkut dengan pemberian kompensasi atau balas jasa kepada karyawannya, yang mana apabila pemberian kompensasi yang tidak sesuai atau kurang memadai hal ini dapat mempengaruhi terhadap semangat kerja karyawan dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka dan sekaligus kinerja perusahaan.

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.

Sebagai konsekuensi dari hasil evaluasi kinerja, organisasi memberikan balas jasa terhadap kinerja individu. Konsep kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja karyawan. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Selain dari kompensasi, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, disiplin dan kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, apabila seseorang membicarakan mengenai sikap karyawan lebih sering yang dimaksudkan adalah kepuasan

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.

kerja. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan. Masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan yang dilakukan.

Faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang, misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu terhadap kepuasan kerja. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam bekerja seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan, memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya yang bersangkutan akan merasa puas. Apabila setiap pegawai merasakan kepuasan kerja, kinerja akan menjadi efektif, maka diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan kepuasan kerja para karyawan untuk bekerja lebih baik

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.

Ketidak puasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidak puasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri.

Untuk mengukur keberhasilan suatu perusahaan dapat dinilai dari kinerja para karyawan.kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya kompensasi, disiplin dan kepuasan kerja. Untuk itu penting mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi,disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar, Pekanbaru. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1: Jumlah Karyawan Bagian Penjualan Pada PT.Suka Fajar, Pekanbaru. 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)
2012	199
2013	196
2014	221
2015	216
2016	232

Sumber : PT.Suka Fajar Pekanbaru 2017

Dari tabel 1.1 dapat kita liat jumlah karyawan bagian penjualan pada PT.Suka Fajar, Pekanbaru setiap tahunnya mengalami flukstasi. Disebabkan oleh kompensasi yang tidak sesuai, banyak karyawan yang tidak puas dengan kebijakan yang ada di dalam perusahaan seperti yang kita lihat bahwa kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, sama halnya dengan karyawan

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.

yang bekerja disebuah perusahaan memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas, baik berupa material maupun non material. Artinya kebutuhan karyawan selalu bertambah dari waktu ke waktu pada proses aktivitas kerja maupun di luar kerja. Apabila perusahaan tidak memperhatikan hal tersebut, tentu karyawan akan berfikir dan mencari kerja di perusahaan lain yang memberikan kepuasan yang lebih. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat absensi karyawan pada PT.Suka Fajar, Pekanbaru, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.2: Absensi Kerja Karyawan Pada PT.Suka Fajar, Pekanbaru 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi tidak Hadir/Tahun		Terlambat Masuk		Cepat Pulang	
		Total	%	Total	%	Total	%
2012	199	10	5,02%	30	12,93%	5	2,51%
2013	196	18	9,18%	20	8,62%	4	2,01%
2014	221	21	9,50%	40	17,24%	0	0%
2015	216	26	12,03%	38	16,37%	0	0%
2016	232	38	16,37%	42	18,10%	10	5,02%

Sumber: PT.Suka Fajar, Pekanbaru 2017

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2012 terjadi penurunan jumlah karyawan yang tidak masuk yaitu 10 orang atau 5,02%, lambat masuk 30 orang atau 12,93%, cepat pulang 5 orang atau 2,51%, akan tetapi pada tahun 2013 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang tidak masuk sebesar 18 orang atau 9,18%, lambat masuk 20 orang atau 8,62%, cepat pulang 4 orang atau 2,01%, pada tahun 2014 jumlah karyawan yang tidak masuk semakin meningkat 21 orang atau 9,50%, dan meningkat juga di bagian lambat masuk yaitu 40 orang atau 17,24%, cepat pulang tidak ada atau 0%, pada tahun 2015 jumlah karyawan yang tidak masuk semakin meningkat yaitu 26 orang atau

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.

12,03%, lambat masuk 38 orang atau 16,37%, cepat pulang tidak ada atau 0% pada tahun 2016 jumlah karyawan yang tidak masuk semakin meningkat dari tahun sebelumnya 38 orang atau 16,37%, lambat masuk 42 orang atau 18,10%, cepat pulang 10 orang atau 5,02%.

Dengan menurunnya kinerja karyawan, maka akan berdampak buruk pada perusahaan, oleh karena itu PT. Suka Fajar Pekanbaru harus menanggulangi permasalahan tersebut. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan adalah karena kurangnya motivasi dan disiplin kerja karyawan. Motivasi kerja mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian begitu pentingnya motivasi dan disiplin kerja karyawan oleh pimpinan PT. Suka Fajar Pekanbaru. Sehingga tujuan dari PT. Suka Fajar Pekanbaru dapat tercapai.

Dengan demikian cukup banyak bentuk kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan, yang mana kesemuanya ini adalah untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan giat penuh semangat dan berprestasi. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap pemberian kompensasi ini dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan menjadi tidak optimal atau rendah.

Pada Saat sekarang ini PT. Suka Fajar Pekanbaru Memiliki jumlah Karyawan sebanyak 216 orang karyawan. Berdasarkan data karyawan yang telah dipaparkan pada tabel di atas, tentunya tidak luput hal tersebut dari hasil yang diinginkan oleh perusahaan, dengan kata lain hasil kerja yang telah

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.

dicapai dengan jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT. Suka Fajar. Adapun Hasil yang telah dicapai oleh PT. Suka Fajar dapat dilihat pada tabel 1.3 :

Tabel 1.3 : Jumlah Pemberian Kompensasi Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru 2012-2016

No	Tahun	Jumlah karyawan (Orang)	Gaji pokok (Rp)	Bonus (Rp / Tahun)
1	2012	199	2.000.000	3.200.000
2	2013	196	2.020.000	3.200.000
3	2014	221	2.055.000	3.200.000
4	2015	216	2.100.000	3.200.000
5	2016	232	2.200.000	3.200.000

Sumber: PT.Suka Fajar, Pekanbaru 2017

Dari tabel 1.3 dapat diketahui jumlah pemberian kompensasi di PT.Suka Fajar Pekanbaru. Dapat dijelaskan bahwa gaji pokok karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru mengalami kenaikan, Mereka mendapat tambahan gaji dilihat seberapa banyak hasil produksi yang mereka jual, apabila karyawan bagian penjualan maka mereka akan mendapatkan tambahan gaji, dan demikian sebaliknya apabila karyawan memperoleh hasil produksi lebih sedikit maka tambahan gaji akan sedikit pula, dan disini ada juga keluhan-keluhan dari karyawan mungkin disebabkan biaya hidup ditempat mereka tinggal, ini lah yang menandakan penurunan kerja karyawan.



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 1.4 : Data Penjualan PT. Suka Fajar Pekanbaru 2012-2016

Tahun	Penjualan		
	Target (unit)	Realisasi (unit)	Persentase (%)
2012	3850	2911	75,61
2013	3900	3015	77,30
2014	4500	3844	85,42
2015	4600	3912	85,04
2016	4830	4021	83,25

Sumber : PT. Suka Fajar Pekanbaru 2017

Dari tabel 1.4 dapat dilihat pekerjaan yang tuntas pada tahun 2012 sebesar 75,61% dari seluruh pekerjaan yang ada pada PT.Suka Fajar Pekanbaru, artinya bahwa penjualan yang dicapai hampir mencapai target yang telah ditentukan. Tahun 2013 terjadi peningkatan pekerjaan yang tuntas sebesar 77,30% pada tahun 2014 pekerjaan yang tuntas sebesar 85,42% pada tahun 2015 pekerjaan yang tuntas 85,04% pada tahun 2016 terjadinya penurunan pekerjaan yang tuntas sebesar 83,25% dari total kinerja pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Penjualan yang dicapai selama beberapa tahun terakhir yang menunjukkan tidak mampunya perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan setiap tahunnya sehingga kompensasi yang di dapatkan oleh karyawan hanya berupa gaji pokok dan tunjangan hari raya (THR). Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tidak tercapainya target penjualan dari tahun ketahun.

Berdasarkan uraian diatas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk mengangkat permasalahan ini kedalam proposal skripsi. Dengan



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.

demikian penulis tertarik melakukan penelitian lebih jauh tentang pengaruh kompensasi, disiplin dan kepuasan kerja di PT. Suka Fajar dengan judul :

“ PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKA FAJAR PEKANBARU “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru ?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Suka Fajar Pekanbaru ?
4. Apakah kompensasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan proposal ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

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.

3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Suka Fajar Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bias diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai tingkat pendidikan dan kerja karyawan, sebagai studi perbandingan antara teori-teori yang telah didapatkan dengan keadaan yang sebenarnya yang telah terjadi di lingkungan perusahaan atau individu.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai bahan referensi atau evaluasi bagi karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

3. Bagi pihak Universitas/pengembangan ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi para peneliti berikutnya terutama peneliti dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



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.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dengan yang lainnya yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variable-variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisi data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalm bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran.



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.