

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

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang sangat tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun kegiatan langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu di upayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam.

Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah

## 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.

melihat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan kinerja pegawai, organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

**Menurut Mondy (2008)** kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan hasil kerja para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi. Setiap orang dalam organisasi adalah bagian dari sistem manajemen kinerja, dengan manajemen kinerja usaha dari setiap karyawan harus diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Jadi apabila organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja di atas menurun, maka organisasi harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan

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.

dan keinginan pegawai seperti kemanapun apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari pegawai tersebut, organisasi harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka kinerja pegawai tidak akan mengalami peningkatan.

Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai dimana instansi adalah adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawainya. Hal ini cukup beralasan sebab kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (**Mangkunegara, 2005 : 61**).

Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi dari para pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

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.

Selain hal di atas faktor disiplin kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi kinerja para pegawainya.

**Menurut Wirawan (2012 : 138)**, menyatakan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam suatu organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam

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.

kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. jika para bawahannya berdisiplin baik. Dengan disiplin yang baik maka kinerja pegawai juga akan baik pula begitu juga sebaliknya jika disiplin pegawai buruk maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kabupaten Rokan Hilir merupakan sebuah kabupaten di Provinsi Riau, Indonesia. Ibukotanya terletak di Bagansiapiapi, kota terbesar, bersejarah, dan pernah dikenal sebagai hasil ikan terbesar di Indonesia. Kabupaten ini sebelumnya termasuk ke dalam kabupaten Bengkalis. Pusat pemerintahan kabupaten berada di tengah-tengah kota Bagansiapiapi, tepatnya di Jalan Merdeka No 58. Kabupaten ini mempunyai luas sebesar 8.941 km<sup>2</sup> dan penduduk sejumlah 349.771 jiwa. Rokan Hilir terbagi dalam 15 kecamatan dan 83 desa.

Dengan dikeluarkannya Surat Edaran Bupati Nomor. 058/BK- PK/2015/14 tentang pelaksanaan 5 (lima) hari kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir yang berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 21 Tahun 2015 tentang Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir, Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir akan melaksanakan penerapan 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dengan ketentuan pelaksanaan hari dan jam kerja bagi seluruh Sekretariat/ Badan/ Dinas/ Kantor dan Satuan Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir, ditetapkan 5 (lima) hari kerja mulai Senin sampai dengan Jumat (37,5 jam) dengan rincian sebagai berikut:

- a. Hari Senin s/d Kamis : Pukul 07.30 - 16.00 WIB  
Waktu Istirahat : Pukul 12.00 - 13.00 WIB



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 milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- b. Hari Jum'at : Pukul 07.30 - 16.30 WIB  
Waktu Istirahat : Pukul 12.00 - 13.00 WIB

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsinya dibutuhkan kedisiplinan pada diri seorang pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kinerja yang semakin menurun karena disebabkan kurang adanya motivasi dari atasan kepada bawahan, seperti kurangnya dorongan dari atasan, kurangnya ketegasan dari atasan, jarang adanya pemimpin ditempat, sehingga bawahan merasa tidak dipedulikan. Selain motivasi, disiplin juga akan mempengaruhi kinerja pegawai disebabkan karena kurangnya tingkat kedisiplinan yang ada di kantor bupati yaitu adanya beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, memakai pakaian tidak rapi, memakai jilbab warna warni sehingga dapat mengganggu hasil kinerja yang dicapai.

Disiplin menjadi alat ukur yang dapat digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia merubah perilaku agar sejalan dengan tujuan perusahaan. Disiplin bertujuan untuk menjamin ketaatan dalam mematuhi peraturan, menjamin suatu kondisi agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara benar dan bertanggung jawab, memastikan agar sarana dan prasarana perusahaan dipergunakan dan dipelihara dengan baik, merespon partisipasi pegawai, serta pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Motivasi dan kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting untuk pencapaian output perusahaan yang maksimal. Suatu perusahaan dalam kondisi dimana karyawan mampu berperilaku sesuai dengan peraturan dan karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka secara otomatis tujuan

perusahaan akan tercapai. Hal ini akan berpengaruh pula terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**Tabel 1.1 Daftar Rekapitulasi Staf Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir Tahun Anggaran 2016**

Jabatan	PNS	Honorer	Total
Sekretaris Daerah	1		1
Asisten	4		4
Staf Ahli	4		4
Bagian Pemdes	15	12	27
Bagian Pertanahan	14	13	27
Bagian Tapem	14	22	36
Bagian Hukum dan HAM	13	21	34
Bagian Ekonomi	13	25	38
Bagian Progdal	17	19	36
Bagian PDE	16	11	27
Bagian Humas	15	20	35
Bagian Protokol	28	25	53
Bagian Kesra	23	40	63
Bagian Keuangan	44	39	83
Bagian Umum	12	10	22
Bagian Organisasi	44	42	86
Bagian Perlengkapan	24	17	41
<b>Jumlah</b>	<b>301</b>	<b>318</b>	<b>619</b>

Sumber: Kantor Bupati Bagian Organisasi Pemerintah Kab. Rokan Hilir

Dari tabel 1.1 dapat kita lihat jumlah Pegawai pada Kantor Bupati Rokan Hilir 2016 berjumlah 301 yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Honorer berjumlah 318, jadi jumlah keseluruhan pegawai dan honorer berjumlah 619. Mengenai tingkat absensi pegawai pada Bagian Umum Kantor Bupati Rokan Hilir dapat dilihat dari tabel berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Tabel 1.2 Absensi Pegawai Bagian Organisasi Kantor Bupati Rokan Hilir**

Tahun	Jumlah pegawai	Absensi tidak hadir	Terlambat	Cepat Pulang	Total	Jumlah hari kerja	Persentase
2011	79	16	9	8	33	264	11,0%
2012	82	22	13	15	50	264	16,0%
2013	82	24	12	10	46	264	14,8%
2014	83	27	11	9	47	264	14,9%
2015	86	29	12	11	52	264	16,9%

Sumber: Kantor Bupati Bagian Organisasi Pemerintah Kab. Rokan Hilir

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat tingkat absensi pegawai bagian organisasi kantor Bupati Rokan Hilir dimana pada tahun 2011 dengan jumlah pegawai 79 orang dengan persentase 11,0%. Pada tahun 2012 terjadi kenaikan dengan jumlah pegawai 82 dengan persentase 16,0%. Kemudian pada tahun 2013 terjadi penurunan dengan jumlah pegawai sebanyak 82 orang dengan persentase 14,8%. Ditahun 2014 dengan jumlah pegawai 83 dengan persentase 14,9%. Dan ditahun 2015 terjadi kenaikan yang mana jumlah pegawai berjumlah 86 dengan persentase 16,9%. Hal ini berarti tingkat absensi pegawai pada bagian organisasi kantor Bupati Rokan Hilir dengan absensi tertinggi adalah pada tahun 2015 sebanyak 16,9% dan yang terendah pada tahun 2011 dengan persentase 11,0%.

Adapun penilaian kinerja pegawai pada bagian organisasikantor Bupati Rokan Hilir dapat kita lihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 1.3 Penilaian Hasil Kinerja Pegawai Kantor Bupati Rokan Hilir**

Tahun	Organisasi		Proses		Individu	
	Angka	Kategori	Angka	Kategori	Angka	Kategori
2011	93	Sangat Baik	83	Baik	89	Sangat Baik
2012	79	Baik	90	Baik	85	Baik
2013	74	Cukup Baik	76	Baik	74	Cukup Baik
2014	63	Kurang Baik	75	Cukup Baik	65	Kurang Baik
2015	53	Buruk	55	Kurang Baik	50	Buruk

Sumber: Kantor Bupati Bagian Organisasi Pemerintah Kab.Rokan Hilir

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada kantor bupati di tahun 2011 kinerja organisasi bernilai 93 proses 83 dan individu 89. Kemudian di tahun 2012 kinerja organisasi 79 proses 90 dan individu 85. Setelah itu di tahun 2013 kinerja organisasi 74 proses 76 dan individu 74. Selanjutnya 2014 kinerja organisasi bernilai 63 proses 75 individu 65. Dan 2015 kinerja organisasi diberi nilai 53 proses 55 dan individu 50.

Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa penilaian 2011 lebih baik dari tahun-tahun sesudahnya, dan penilaian tahun 2015 lebih buruk daripada tahun-tahun sebelumnya. Kenapa demikian? Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BUPATI KABUPATEN ROKAN HILIR”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Bertolak dari pembatasan masalah yang diajukan di atas, maka dalam hal ini peneliti merumuskan permasalahannya yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara persial terhadap Kinerja pegawai Bupati Kabupaten Rokan Hilir?

**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.

2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara persial terhadap Kinerja pegawai Bupati Kabupaten Rokan Hilir?
3. Apakah Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai Bupati Kabupaten Rokan Hilir?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh secara persial terhadap Kinerja pegawai Bupati Kabupaten Rokan Hilir.
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh secara persial terhadap Kinerja pegawai Bupati Kabupaten Rokan Hilir.
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai Bupati Kabupaten Rokan Hilir.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan masukan, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan-masukan mengenai disiplin kerja dan pengawasan kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja pegawai sehingga pihak perusahaan mendapat gambaran menilai motivasi dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja pegawai yang diberikan pada atasan sudah tepat atau belum.

**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.

2. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan kepentingan ilmiah serta sebagai bahan informasi bagi mahasiswa.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai motivasi dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang diperoleh baik pada saat penelitian maupun pada saat menyusun skripsi, serta sebagai salah satu wahana dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

### 1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah maka penulis hanya memfokuskan untuk melakukan penelitian mengenai penelitian motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikantor bupati rokan hilir.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

## 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**

Pendahuluan menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah yang diambil, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Telaah pustaka merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu tentang proses-proses Manajemen Sumber Daya Manusia dalam koridor Islam.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian menjelaskan tentang bagaimana metode yang digunakan, sampel sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Gambaran Umum Perusahaan akan diuraikan sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil Penelitian dan Pembahasan merupakan bab pembahasan di mana penulis akan mengemukakan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

**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 VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dan Saran merupakan bab penutup dari pembahasan skripsi ini, di mana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat disumbangkan.

