



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Untuk menunjang kinerja seorang pegawai diperlukan pegawai yang kompetensi, disiplin dan tanggung jawab dengan kebutuhan yang diperlukan suatu instansi pemerintah. Penempatan pegawai serta harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika

individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya, **Moheriono (2012:95)**.

Penelitian mengambil objek penelitian pegawai negeri sipil pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Bengkalis. Sekretariat Kabupaten Bengkalis merupakan tempat pelaksanaan kegiatan operasi dan tata kerja. Salah satu unit kerja sebagai pusat perkantoran kepala daerah untuk menjalankan tugas pokoknya yaitu membantu bupati dalam menyusun kebijakan dan pengordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan, dimana perkantoran kepala daerah ini terdiri dari 1 sekretaris daerah, 3 Asisten pemerintahan dan 12 bagian.

Dari hasil pengamatan dan wawancara terdapat masih ada berbagai masalah kinerja pada Kantor Daerah Kabupaten Bengkalis dapat dilihat dimana apakah pegawai kontinuitas dan konsistensi terhadap visi dan misi organisasinya masih rendah, pelaksanaan kebijakan jauh berbeda dari yang diharapkan, pegawai yang masih menunda pekerjaan, pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab pegawai saat ini belum seimbang dan terdapat banyak pegawai yang integritas, loyalitas dan profesionalnya rendah. Adapun rata-rata kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten bengkalis dilihat pada tabel berikut ini :

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 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 1.1 : Rata – Rata Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis

Dimensi	Nilai	Nilai Ideal	Kriteria
Orientasi Pelayanan	81	90	Baik
Integritas	72	90	Cukup
Komitmen	74	90	Cukup
Disiplin	75	90	Cukup
Kerja Sama	82	90	Baik
Kepemimpinan	85	90	Baik

Sumber : Sub Bag. Organisasi Setda Kab. Bengkalis 2018

Berdasarkan data tabel 1.1 dari penilaian rata-rata sasaran kinerja pegawai (SKP) pada unit kerja di instansi pada periode Januari sampai dengan Desember Tahun 2017, hasil capaian rata-rata SKP berdasarkan kinerja pegawai sudah baik karna berdasarkan dimensi orientasi pelayanan dan dimensi kerjasama serta kepemimpinan melebihi target yang di tetapkan instansi mencapai nilai rata-rata SKP 81, 82 dan 85. Dilihat dari dimensi kinerja masih ada kriteria nilai capaian SKP pegawai yang dibawah standar nilai kinerja pegawai. Terdapat 3 dimensi kinerja yang capaian rata-rata kriteria kinerja di bawah standar yaitu integritas, komitmen, disiplin pegawai yaitu rata-rata kriteria kinerja berdasarkan dimensi ini hanya memperoleh cukup baik artinya belum mencapai target yang ditetapkan instansi karna nilai yang diperoleh masih kurang dari standar yang ditetapkan.

Masih ditemukan permasalahan tersebut di instansi daerah kabupaten bengkalis sehingga berbagai upaya telah dilakukan, akan tetapi belum mencapai hasil yang optimal. Pada dasarnya pegawai diintansi pada setiap tahunnya memperoleh hasil kinerja terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan. Berikut standar

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.

penilaian kinerja yang terdapat pada kantor sekretariat daerah kabupaten bengkalis sebagai berikut :

Tabel 1.2 : Standar Nilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis

No	Nilai (%)	Keterangan
1	91 – ke atas	Sangat baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 – ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa standar untuk menentukan kinerja pegawai sudah ditentukan dari Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 yaitu kinerja pegawai yang mendapatkan nilai 91-ke atas merupakan standar nilai sangat baik, kinerja pegawai yang mendapatkan nilai 76-90 merupakan standar nilai baik, kinerja pegawai yang mendapatkan nilai 61-75 merupakan standar nilai cukup baik, sedangkan kinerja pegawai yang mendapatkan nilai 51-60 merupakan standar nilai kurang baik, dan kinerja pegawai yang mendapatkan nilai 50-ke bawah merupakan standar nilai buruk.

Hal ini menentukan bahwa standar-standar nilai akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di instansi ini. Pegawai harus meningkatkan kinerjanya agar dapat memiliki Nilai SKP lebih dari 90 dan memperoleh kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi. Dengan memiliki standar nilai kinerja pada pegawai dapat membantu instansi mengevaluasi pencapaian target kinerja yang harus dihasilkan oleh pegawai yang



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.

bersangkutan. dan terdapat pengaruh yang menyebabkan kinerja pegawai menurun yaitu disiplin kerja.

Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang ditentukan dari pencapaian kinerja pegawai. Pencapaian kinerja pegawai tersebut sangat dipengaruhi antara lain, disiplin kerja dan mutasi kerja. Adapun menurut peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat didalam **Bab II Pasal (2) UU No.43 Tahun 1999**, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu :

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
2. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
4. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakan.

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.

Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Berikut penulis sajikan data mengenai tingkat kehadiran pegawai merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi efesiensi dan efektifitas kinerja pegawai yang disebabkan terjadinya kurang disiplinnya pegawai.

Tabel 1.3 : Tingkat Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2012-2017

No	Tahun	Hari Kerja	Jumlah pegawai	Tidak Hadir			Jumlah (orang)	Persentase (%)
				A/org	I/org	S/org		
1	2012	287	297	90	35	6	131	44,1
2	2013	287	285	97	40	4	141	49,4
3	2014	287	271	89	36	4	129	47,6
4	2015	287	271	84	42	5	131	44,1
5	2016	287	270	98	30	9	157	50,7
6	2017	287	180	79	25	8	112	62,2

Sumber : Sub Bag. Organisasi Setda Kab. Bengkalis 2018

Berdasarkan tabel 1.3 dari tingkat kehadiran pegawai negeri sipil pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Bengkalis dengan 12 bagian, dari data 5 tahun terakhir rata-rata tingkat kehadiran menunjukkan fluktuasi. Dimana tingkat kehadiran pegawai paling rendah hanya mencapai 44,1% terdapat pada tahun 2012 dan tahun 2015, sedangkan tahun 2013 mengalami kenaikan sebesar 49,4%, selanjutnya pada tahun 2014 tingkat kehadiran mengalami penurunan kembali sebesar 47,6%, kemudian pada tahun 2016 tingkat kehadiran mengalami kenaikan sebesar 50,7%, dan tingkat kehadiran mengalami kenaikan paling besar pada tahun 2017 sebesar 62,2%. Data tingkat kehadiran Pegawai negeri sipil



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.

pada kantor daerah Kabupaten Bengkalis tersebut tidak sesuai dengan standar hari kerja yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah, bahkan lebih cenderung mengalami penurunan dan kenaikan pada setiap tahunnya.

Namun pada kenyataanya yang terlihat pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Bengkalis masih saja terdapat pegawai yang kurang disiplin dan masih belum mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Sebagaimana contoh ketika bel masuk seharusnya pegawai memulai pekerjaan tapi sebaliknya mereka bersantai untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lainnya. Disebabkan kurang disiplin dan kebiasaan pegawai yang kurang menepatkan waktu dalam bekerja sehingga kinerja pegawai kurang baik. Bahwa dapat disimpulkan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang pegawai untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di instansi. Begitu juga dengan kedisiplinan harus diterapkan dengan baik, agar tidak ada pegawai yang menganggur ketika berkerja ataupun berkerja pada hari libur (lembur).

Apabila setiap pegawai dalam instansi itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan pencapaian tujuan yang optimal. Pencapaian tujuan sangat berkaitan erat dengan disiplin kerja para pegawai. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan instansi, dan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.

Selain disiplin kerja, mutasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mutasi merupakan proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seorang pegawai dalam suatu instansi, mutasi 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.

pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama, **Hanggraeni (2012: 80)**. Pindah jabatan atau pindah wilayah kerja sangat penting artinya bagi PNS dalam memperluas dan pengembangan bakat dengan arti bahwa mutasi merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dalam proses kerja sama. Hal ini penting karena mutasi dapat mempengaruhi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Kebijakan kepala daerah melakukan pergantian pimpinan maupun staf disebut instansipemerintah sering disalahkan artikan sebagai hukuman. Kata hukuman mendominasi dalam menyikapi pergantian kepala dinas atau badan. Tidak hanya itu, pegawai golongan kadang tidak luput dari keputusan para kepala daerah untuk hengkang dari tempat kerja yang sudah lama ditekuninya.

Terlihat pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Bengkalis bahwasanya pengurangan pegawai setiap tahunannya dikarenakan kebijakan pemimpin atau bupati yang melihat dari hasil kinerja. Dimana mutasi yang terjadi pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Bengkalis dalam selama 1 tahun mengalami 4 kali mutasi pada bulan januari, april, juni dan september dikarenakan kebijakan operasional. Dilakukan evaluasi kepada pegawai yang kurang pencapaian target yang dimana para staf dan kasubag belum mencapai target sesuai dengan **(UU Nomor 5 Tahun 2004, tentang Aparatur Sipil Negara)**.

Setiap mutasi ataupun perpindahan terjadi pada setiap pegawai pada bagian yang belum berjabat selama 1 tahun tetapi sudah mengalami perpindahan dimana pegawai belum memahami dan mengerti akan tugas yang diembannya.

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.

Adapun tingkat mutasi pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4 Mutasi Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2012-2017

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah		Persentase (%)	
		Internal	Eksternal	Internal	Eksternal
2012	297	7	0	2,4	0
2013	285	7	5	2,5	1,8
2014	271	3	0	1,1	0
2015	271	2	1	0,7	0,4
2016	270	5	59	1,9	21,9
2017	180	2	3	1,1	1,7

Sumber : BKD Kab. Bengkalis 2018

Berdasarkan pada tabel 1.4, dapat dilihat jumlah mutasi pegawai negeri sipil pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Bengkalis mengalami fluktuasi pada mutasi internal dan eksternal. Dimana mutasi terjadi sangat besar pada tahun 2016 dengan mutasi pegawai eksternal sejumlah 59 pegawai sebesar 21,9 % dan internal 7 pegawai pada tahun 2013 sebesar 2,5 %. Jumlah pegawai yang semakin menurun setiap tahunnya dan mutasi terjadi selama 1 tahun 4 kali membuat kinerja pegawai mengalami fluktuasi. Dikarenakan pegawai yang masih mempelajari akan tugas yang diberikan dan belum bermasa jabatan setahun sudah terjadi mutasi.

Pelaksanaan mutasi yang diterapkan oleh kantor sekretariat daerah Kabupaten Bengkalis dapat diartikan sebagai perpindahan pekerjaan pegawai yang satu level dengan tanggung jawab yang sama sebagai bentuk pengembangan, pembinaan, dan pengayaan pengalaman pegawai supaya berkurangnya dampak penurunan hasil kinerja pada pegawai, dikarena adanya pergantian bupati dengan

kebijakan berbeda, terjadinya pengukuhan pejabat dikarenakan perubahan struktur organisasi berdasarkan (**PP No 18 tahun 2016, tentang Perangkat Daerah : Perubahan Struktur Organisasi**), supaya kinerja pegawai lebih baik dan bagaimana pengaruhnya budaya organisasi dan mutasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis membuat perumusan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Apakah Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.
2. Apakah Mutasi Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.
3. Apakah Disiplin Kerja dan Mutasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk Mengetahui Secara Parsial Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.
2. Untuk Mengetahui Secara Parsial Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.
3. Untuk Mengetahui Secara Simultan Pengaruh Disiplin Kerja dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan sumbangan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi dan mutasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor sekretariat daerah kabupaten bengkalis.

2. Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak yaitu :

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.

A. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pemahaman pengetahuan peneliti mengenai disiplin kerja dan mutasi terhadap kinerja pegawai negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bengkalis dan menyelesaikan program studi S1 Manajemen.

B. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi instansi dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.

C. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengetahuan mengenai disiplin kerja dan mutasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Bengkalis.

D. Bagi Fakultas

Bagi fakultas, penelitian ini diharapkan menambahkan referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang disiplin kerja dan mutasi terhadap kinerja Pegawai negeri sipil pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Bengkalis.

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

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi 6 bab, sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAH PUSTAKA

Bab ini berisi uraian tentang landasan teori, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi uraian tentang sejarah singkat perusahaan, aktivitas perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang pembahasan dari hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan kesimpulan yang di peroleh dari uraian dan pembahasan serta memberikan.