

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 Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi seperti sekarang ini, setiap perusahaan ataupun organisasi hendaknya mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kompeten yang tinggi. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam pergerakan dan kemajuan perusahaan kedepannya, oleh karena itu sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal demi pencapaian tujuan perusahaan.

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing perusahaan. Perkembangan ini sudah dimulai saat adanya kerja sama dan pembagian kerja antara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya manusia ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Untuk memaksimalkan tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. Kinerja adalah hasil dari suatu

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.

proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (**Edison, 2016:190**). Kinerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah.

Menurut **Rivai (2013)** menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat bergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Motivasi kerja karyawan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena



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 dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya **Siagian (2009)**.

Sama halnya seperti kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai apabila tidak adanya disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma berlaku **Hasibuan (2014)**. Oleh karena itu kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh **Kasmir (2016)** bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Hal-hal tersebut harus dimiliki oleh perusahaan, begitu halnya dengan PT. Pos Indonesia (persero) Pekanbaru yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan, dan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, yaitu mempercepat pembangunan melalui pembangunan jaringan komunikasi antar daerah. Salah satu

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.

PT. Pos Indonesia adalah Kantor Pos Cabang Pekanbaru, yang terletak di jalan sudirman. PT Pos Indonesia sangatlah penting keberadaanya karena sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Selain alat komunikasi, perusahaan ini juga sebagai alat penghubung antara daerah satu dengan daerah lainnya. Salah satu kebutuhan hidup yang tidak kalah penting adalah kebutuhan akan jasa pengiriman barang. Banyaknya penduduk yang saling mengirim barang ketempat yang jauh membuat jasa ini menjadi sangat penting.

Berdasarkan kenyataan tersebut banyak bermunculan jasa pengiriman barang swasta, sedangkan jasa pengiriman pemerintah dari dulu sampai sekarang hanya satu, yaitu PT. Pos Indonesia (Persero). Dalam pelaksanaan pekerjaan sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Berikut ini adalah jumlah karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru Tahun 2013-2017

Tahun	Manajer Muda I/IV	Fungsional Muda I/IV	Fungsional Penyelia I	Penyelia I/IV	Pelaksana	Jumlah
2013	9	1	2	30	131	173
2014	9	1	2	29	133	174
2015	8	2	1	28	134	175
2016	8	2	1	28	137	176
2017	9	1	2	29	138	179

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru 2018

**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.

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa peningkatan jumlah karyawan tidak begitu jauh berbeda dari tahun ketahun. Pada tahun 2013 PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru memiliki 173 karyawan dengan jumlah pelaksana sebanyak 131 orang karywan. Pelaksana disini adalah mereka yang sebagian besar bekerja dilapangan, yaitu mereka yang bertugas mengantar kan surat ataupun paket pos kepada pelanggan. Pada tahun 2014 jumlah karyawan mengalami peningkatan yaitu berjumlah 174 orang karyawan, sedangkan pada tahun 2015 jumlah karyawan bertambah menjadi 175 orang, hal ini disebabkan adanya karyawan yang berhenti bekerja dan pensiun. Pada tahun 2016 terjadi peningkatan jumlah karyawan sebanyak 176 orang karyawan. Kemudian pada tahun 2017 jumlah karyawan semakin bertambah sebanyak 179 orang karyawan.

PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru memiliki beberapa masalah yang harus segera diatasi, seperti hal nya ada keterlambatan pengiriman surat atau paket, kerusakan dan kehilangan barang kiriman serta penolakan paket karena pembungkusan paket kiriman tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan. Hal seperti ini mungkin sering terjadi pada perusahaan jasa pelayanan surat ataupun paket lainnya, dengan adanya keluhan ini tentu membangun citra buruk perusahaan, dimana masyarakat menganggap kinerja kantor pos kurang baik. Hal ini tentu saja merupakan suatu fenomena yang menunjukkan bahwa PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru belum mencapai kinerja yang optimal. Seperti terlihat pada tabel berikut mengenai surat atau paket pos yang berhasil di kirim ataupun yang gagal di kirim dan dalam proses serta pelanggan yang komplain ke pihak kantor pos.

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 Jumlah surat/paket pos yang di kirim, gagal di kirim dan dalam proses serta tingkat komplain pelanggan pada tahun 2015-2017

No	Tahun	Jumlah	Di Kirim	Gagal di Kirim	Dalam Proses	Komplain Pelanggan	Persentase (%)
1	2015	309.799	308.106	1.496	197	235	99.45%
2	2016	269.470	268.222	1.021	227	187	99.53%
3	2017	232.320	231.083	1.034	203	282	99.46%

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru 2018

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa surat yang gagal dikirim selama tahun 2015 sebanyak 1.496, pihak kantor pos menyebutkan surat tersebut gagal dikirim dikarenakan alamat yang dituju tidak jelas atau pun alamat yang dituju tidak lengkap. Sedangkan surat yang dalam proses sebanyak 197, hal itu karena surat sedang dalam proses pengiriman atau dalam perjalanan ke alamat yang dituju. Kemudian tingkat komplain pelanggan pada tahun 2016 sebanyak 235, komplain dari pelanggan itu dikarenakan adanya surat/paket yang terlambat sampai ke tangan pelanggan dan adanya surat/paket yang rusak yang diterima. Pada tahun 2016 surat/paket yang gagal dikirim sebanyak 1.021 turun dari tahun sebelumnya, surat yang sedang dalam proses sebanyak 227 dan dengan jumlah komplain pelanggan sebanyak 187. Pada tahun 2017 surat/paket yang gagal dikirim sebanyak 1.034, surat dalam proses sebanyak 203 dan terdapat 282 komplain dari pelanggan meningkat dari tahun sebelumnya, permasalahan inilah yang membuat kinerja kantor pos masih dinilai kurang masyarakat selaku pelanggan.

Permasalahan dari segi kepemimpinan yang ada pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru adalah kurangnya pengawasan dan bimbingan yang

dilakukan oleh pemimpin terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Seperti yang penulis lihat sendiri adanya karyawan yang hanya duduk-duduk saat manajer mereka tidak ada ditempat, sedangkan karyawan lainnya sibuk dengan pekerjaannya. Dan juga kurang tegasnya sikap pemimpin terhadap para karyawannya yang sering tidak hadir pada saat hari kerja.

Permasalahan yang terlihat dari segi motivasi yaitu kurangnya semangat kerja karyawan di karenakan rutinitas kerja yang terlalu monoton sehingga timbul rasa bosan dan kemalasan dari dalam diri karyawan. Terlebih lagi kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin terhadap karyawan yang telah memiliki prestasi kerja yang baik, hal itu membuat karyawan seperti kurang mendapat suatu dorongan yang bisa membuat mereka tetap mempertahankan hasil yang mereka capai.

Kemudian fenomena dari disiplin kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja dan selalu mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kemalasan ataupun kurang bertanggung jawabnya karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil data yang didapatkan bahwa pelanggaran disiplin kerja karyawan pada setiap tahun terus meningkat hal ini membuktikan adanya kondisi yang buruk terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berikut ini adalah tabel tingkat kehadiran karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru pada setiap tahunnya.

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 1.3 : Tingkat Kehadiran Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan				Jumlah
		Izin	Sakit	Cuti	Alpa	
2013	173	22	13	28	25	88
2014	174	27	18	34	26	105
2015	175	26	14	39	29	108
2016	176	23	15	43	34	115
2017	179	24	19	50	37	130

Sumber: PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru 2018

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2013 karyawan yang tidak hadir dalam bekerja sebanyak 88 orang, dengan keterangan alpa sebanyak 25 orang. Selanjutnya pada tahun 2014 terdapat 26 orang karyawan yang tidak masuk kerja dengan keterangan alpa. Pada tahun 2015 jumlah karyawan yang tidak masuk kerja kian meningkat menjadi 108 orang karyawan dengan keterangan alpa 29 orang. Selanjutnya selama tahun 2016 terdapat 34 orang karyawan yang tidak hadir bekerja karena alpa. Kemudian pada tahun 2017 jumlah karyawan yang tidak masuk karena alpa terus meningkat menjadi 37 orang. Menurut informasi dari pihak kantor pos, karyawan yang tidak hadir dalam bekerja dengan keterangan alpa memiliki beberapa alasan seperti sengaja mangkir dalam bekerja, ada urusan yang mendesak dan ada juga beralasan sakit namun tidak sempat mengirim surat keterangan ataupun izin ke pihak kantor.

Dengan melihat hasil dari tingkat kehadiran karyawan ini tentu menunjukkan suatu kondisi yang begitu fluktuatif, hal ini berarti bahwa dengan semakin banyak nya jumlah karyawan yang tidak hadir pada saat kerja, maka

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.

kondisi kinerja karyawan tentunya sudah tidak baik lagi. Karena dengan banyaknya karyawan yang tidak hadir pada saat hari kerja dan meninggalkan pekerjaannya akan menghambat pencapaian kinerja karyawan dan juga pencapaian kinerja perusahaan.

Hal tersebut membuat beban pekerjaan yang tidak seimbang karena didapati pekerjaan yang menumpuk disalah seorang karyawan akibat tidak kehadiran karyawan tersebut, sehingga tidak dapat terselesaikan dengan baik. Kualitas pekerjaan juga menurun bahkan kesalahan yang terjadi cenderung kurang disiplin.

Berdasarkan kondisi dari PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengetahui permasalahan yang ada di perusahaan tersebut. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut terhadap karyawan yang ada di dalam PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru, adapun judul penelitian ini berjudul : ***“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru”***

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusn masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru?
- b. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang 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.

- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru?
- d. Apakah kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa tujuan yang ingin penulis capai, yaitu adalah:

1.3.1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta lebih memahami teori-teori

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.

mengenai kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi perusahaan, untuk mengetahui apa saja hal-hal yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Agar perusahaan dapat lebih mudah dalam menentukan kebijakan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaannya.

3. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

1.4. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, pandangan islam, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis dan definisi operasioanal variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi gambaran umum tentang objek penelitian, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis data tentang kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini menjelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.

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.