

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

1.1 Latar Belakang

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen produksi yang sangat penting karena sumber daya manusia adalah aset yang menguntungkan bagi organisasi dalam waktu jangka panjang. Sumber daya manusia yang unggul yang dapat digunakan untuk merealisasikan komitmen serta tujuan organisasi merupakan dambaan setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi serta lingkungan yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan atau pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Terutama pengembangan dan kepuasan terhadap karyawan atau pegawai dalam bidang manajemen saat ini perusahaan diperlukan untuk menunjang penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan memuaskan bagi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tersebut.

Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya menjadi tantangan sendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu adalah tergantung pada kualitas sumber daya manusia apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap efektif dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu di temukan oleh kinerja karyawannya setiap perusahaan selalu mengharapkan

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.

karyawannya memiliki prestasi. Karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Menurut **Torang (2013:74)** kinerja merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Penelitian ini mengambil objek pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pekanbaru Provinsi Riau yang merupakan suatu proses yang pada hakikatnya untuk terwujudnya perubahan dan juga Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa mempunyai tugas membantu gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu yang ditugaskan kepada daerah. Kepala DPMD Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, kebijaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada urusan Pemerintahan PMD. Namun masalah kinerja pegawai dalam penelitian ini adanya pegawai tidak mengerjakan pekerjaannya tepat waktu sehingga membuat kinerja mereka kurang memuaskan kepada daerah. Untuk itu Kantor PMD membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja perusahaan.. Tabel penilaian pegawai dapat di lihat pada tabel 1.1 :

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 satu 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: Penilaian Kinerja Pegawai pada DPMD Pekanbaru Provinsi Riau

Tahun	Rata – rata Nilai	Keterangan
2013	83,51	Baik
2014	85,42	Baik
2015	86,21	Baik
2016	88 ,45	Baik
2017	88,58	Baik

Sumber :DPMD Pekanbaru Provinsi Riau 2018

Berdasarkan peraturan pemerintah No. 46 Tahun 2011 nilai dikelompokkan dengan predikat tertentu, yaitu : sangat baik (≥ 91) , baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (≤ 50). Di dalam Kantor Dinas PMD, hasil kerja pegawainya di harapkan mempunyai kuantitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 91). Berdasarkan hasil wawancara kepada bapak Didi Yuni Aji, SH (05 desember 2018) penilaian Kinerja Pegawai Dinas PMD sudah cukup baik, tetapi masih belum merata dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan instansi yaitu mendapatkan predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka lebih dari 90. Di buktikan dengan data penilaian kinerja pegawai periode 2013 s/d 2017.

Maka dari itu dilihat dari peraturan pemerintah dan juga penjelasan tabel 1.1 bahwa penilaian kinerja dalam penelitian ini termasuk dalam kategori baik, dari tahun 2013 sampai 2017 yang mana pada tahun 2013 rata-rata nilainya 83,51, 2014 rata-ratanya 85,42, 2015 rata-ratanya 86,21, 2016 rata-ratanya 88,45 dan sedangkan pada tahun 2017 rata-ratanya 88,58. Namun dalam hal kinerja pegawai, ada beberapa pegawai yang masih saja berleha-leha di area kantor pada saat jam kerja, sehingga pekerjaan pegawai tidak sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya ada beberapa pegawai yang tidak dapat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

menyelesaikan tugas atau kurang mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan mereka. Pegawai yang memiliki masalah yang seperti ini adalah pegawai kurang inisiatif dalam bekerja. Sehingga kinerja pegawai seperti ini dapat menurunkan kualitas kinerja pegawai maupun organisasi. Hasil observasi penelitian di dukung dengan wawancara kepada bapak Didi Yuni Aji, SH sebagai kepala bagian kepegawaian dan beberapa pegawai lainnya pada tanggal (05 desember 2018).

Faktor disiplin juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Besarnya rasa tanggung jawab akan tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan karyawan dalam mengikuti norma dan budaya yang di terapkan oleh organisasi, serta meningkatkan efesiensi dan kinerja para karyawan.

Dari hasil wawancara dengan bapak Didi Yuni Aji, SH sebagai kasubbag kepegawaian di DPMD pada tanggal (05 desember 2018) yaitu “tentang jam kerja pegawai di DPMD, Pegawai masih banyak yang belum mematuhi peraturan pada dinas, saat apel pagi pegawai masih banyak yang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi sehingga kerja yang dilakukan oleh mereka tidak memenuhi target”. Permasalahan diatas juga di dukung dengan beberapa data yang di

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

Hak Cipta Diinstitusikan Undang-Undang

1. Diarangi 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.

perolah dari sub bagian kepegawaian yang meliputi data absensi pada DPMD Pekanbaru Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 : Rekapitulasi Absensi Pegawai DPMD Pekanbaru Provinsi Riau

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Frekuensi	Rata-rata
			Alpa	
1	2014	80	648	12
2	2015	75	621	11,68
3	2016	70	642	12,71
4	2017	72	742	13,58
5	2018	65	754	14,87
Jumlah			3407	

Sumber: DPMD Pekanbaru Provinsi Riau

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan masih di kategorikan rendah. Hal ini ditandai dengan tingginya tingkat absensi ketidakhadiran daripada hadir. Absensi kerap terjadi karena kurangnya ketegasan dan pengawasan dari pimpinan, oleh karena itu diperlukan ketegasan dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin, serta pengawasan untuk meningkatkan kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan yang telah berlaku. Selain disiplin, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Untuk dapat melaksanakan kedisiplinan yang tegas dan jelas maka dapat menimbulkan kinerja pegawai yang bagus, sehingga karyawan memiliki rasa kesadaran untuk melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS Pada Pasal 3 Bab 2 Kewajiban Dan Larangan Disiplin, kewajiban setiap PNS yaitu 1) mengucapkan sumpah/janji PNS; 2) mengucapkan sumpah/janji jabatan; 3) setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, Undang-Undang Dasar Negeri Republik Indonesia Tahun 1945, Negara

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.

Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah; 4) menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan; 5) melaksanakan tugas kedinasan yang di percayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab; 6) menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan martabat PNS; 7) bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan pribadi; 8) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; 9) mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan. Dan Larangan bagi PNS yaitu : 1) menyalhgunakan wewenang; 2) tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan atau lembaga atau organisasi international; 3) bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya; 4) menghalangi berjalannya tugas kedinasan; 5) menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapa pun juga yang berhubungan dengan jabatan atau pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianhtini (2016) dalam jurnal penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menyatakan bahwa berhasil atua tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

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.

Dalam kaitan ini **Sedarmayanti (2017:26)** mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila di tunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yakni keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun dimensi yang dipakai peneliti menurut **Sedarmayanti (2017:30)** adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: penerangan atau cahaya, suhu udara/temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, getaran mekanisme, tata warna, dekorasi, musik di tempat kerja dan keamanan. Lingkungan kerja non fisik yaitu terdiri dari beberapa indikator : hubungan kerja pimpinan dengan bawahan nya dan hubungan kerja karyawan dan karyawan lainnya.

Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Akibat dari lingkungan kerja yang buruk, maka berdampak pada kinerja karyawan serta komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Hal ini tentu saja membawa dampak yang tidak baik terhadap perusahaan karena karyawan yang mempunyai disiplin yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula, yang pada akhirnya akan menimbulkan ketidaksiplinan dalam bekerja.

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.

Terkait dengan Lingkungan Kerja peneliti mendapatkan informasi dengan melakukan wawancara kepada bapak Didi Yuni Aji, SH selaku kepala bagian kepegawaian pada tanggal (05 Desember 2018) “yang diberikan oleh instansi sudah cukup memadai, tetapi ada yang perlu di perbaiki ataupun ditambah, Beberapa pegawai mengeluhkan beberapa fasilitas yang kurang baik di lingkungan kantor diantaranya koneksi jaringan internet yang kurang baik, jumlah mesin foto copy yang sangat terbatas dan lambatnya pemberian alat tulis kantor (ATK) kepada Pegawai”. Fasilitas yang kurang memadai ini akan memperlambat kinerja dan sangat mempengaruhi produktivitas pegawai. Selain masalah fasilitas kerja, desain tata letak kurang rapi di beberap ruang kerja. Terlihat bahwa meja kerja antar pegawai yang berdekatan dan banyaknya dokumen serta barang-barang lain yang di letakkan di atas dan sekeliling meja kerja pegawai yang sering kali mengganggu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Dengan menurunnya kinerja pegawai, maka akan berdampak buruk pada Prestasi kerja pegawai, oleh karena itu DPMD Pekanbaru harus menanggulangi permasalahan tersebut. Salah satu penyebab terjadinya turunya prestasi kerja pegawai adalah karena kurang disiplin pegawai dalam menjalani tugas dan menaati peraturan yang ada. kedisiplinan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan prestasi pegawai. Dengan demikian begitu pentingnya kedisiplinan kerja pegawai oleh pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pekanbaru Sehingga tujuan dari pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pekanbaru dapat tercapai.

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.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Pekanbaru Provinsi Riau”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pekanbaru Provinsi Riau?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pekanbaru Provinsi Riau?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pekanbaru Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pekanbaru Provinsi 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.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pekanbaru Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pekanbaru Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis adalah merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 di fakultas ekonomi dan ilmu sosial uin suska riau.
2. Bagi perusahaan adalah Sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pekanbaru Provinsi Riau
3. Bagi pembaca adalah sebagai bahan referensi untuk menambah wawasan untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah secara garis besar penyusunan skripsi ini maka penulis membagi ke dalam 6 (enam) bab sebagai berikut :

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

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu : kinerja karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Hipotesis dan Variabel Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini di uraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahsan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pekanbaru Provinsi Riau.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian akhir skripsi ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen 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.