

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 adalah satu peranan yang sangat berperan penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah satu penggerak yang paling penting untuk kelancaran jalannya kegiatan disuatu kegiatan dalam sebuah organisasi, dan maju mundurnya suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karna itu perusahaan atau organisasi perlu memerhatikan sumber daya yang ada didalamnya. Rendahnya sumber daya manusia merupakan masalah yang besar yang bisa menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia akan membuat satu boomerang dalam era globalisasi, karena di era globalisasi merupakan persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin menuju untuk globalisasi nasional, maka yang harus dilakukan oleh perusahaan yang pertama itu adalah memberikan pelatihan dan pengembangan untuk memperbaiki potensi sumber daya manusia. Pengembangan potensi dan kualitas sumber daya manusia ini akan berkaitan erat dengan kinerja dari karyawan yang ada dalam suatu perusahaan tersebut.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang berada disektor pemerintahan ikut serta bertanggung jawab atas keberhasilan dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional sehingga peranan karyawan sangatlah penting sebagai pelaksana dari usaha kegiatan pemerintah. Karyawan adalah aset yang ada organisasi yang dapat dikelola dan dikembangkan kemampuan dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

potensinya untuk menghadapi tantangan yang ada didalam dunia kerja. Pada umumnya didalam dunia kerja, organisasi dalam instansi pemerintahan khususnya bidang sumber daya manusia akan menghadapi permasalahan seperti keterbatasan kemampuan kerja dan rendahnya sistem informasi.

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

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 Dilindungi Undang-Undang

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 (*Moeheriono, 2012: 95*).

Kantor BPKAD Provinsi Riau ini merupakan pengelolaan keuangan dan aset daerah provinsi Riau. Yang mana tugas pokoknya adalah membantu kepala Daerah dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang pengelolaan keuangan dan aset serta melaksanakan penyelenggaraan yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepala Gubernur selaku wakil pemerintah di daerah.

Dimana jika kinerja pegawai menurun itu akan menimbulkan kerugian pada pihak yang bekerja sama dengan nya, contohnya OPD (Operasi Perangkat Daerah). Karena keterlambatan mengumpulkan laporan yang diperlukan oleh pihak bank agar dapat mencairkan dana untuk pencairan dana TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai. Dan jika laporan terlambat untuk dikumpulkan dari pihak BPKAD kepada bank, maka dana tidak akan dapat dicairkan. Karena pihak bank baru akan mecairkan dana nya jika laporan telah diterima. Keterlambatan menyelesaikan laporan akan sangat berakibat fatal bagi pihak tertentu.

Untuk melihat kinerja pada kantor BPKAD provinsi Riau, dapat mengamati tabel data kinerja karyawan pada kantor BPKAD provinsi Riau dari tahun 2015 sampai tahun 2018 yang sudah dirangkum dalam tabel dibawah ini:

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 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 Tabel kinerja Pegawai Kantor BPKAD Provinsi Riau

No	Indikator Kinerja	Tahun			
		2015	2016	2017	2018
1	Nilai SKP	86,23	85,16	86,22	84,27
2	Orientasi Pelayanan	82,32	82,16	82,32	82,16
3	Integritas	82,49	81,99	82,49	81,29
4	Komitmen	89,04	81,84	89,07	81,60
5	Disiplin	81,75	81,48	81,75	81,07
6	Kerjasama	81,63	81,41	81,68	81,40

Sumber: Sub Bag Kantor BPKAD Provinsi Riau 2018

Dapat dilihat dari tabel 1.1 dalam lima tahun terakhir laporan data kinerja pegawai pada kantor BPKAD provinsi Riau menunjukkan pasang surut atau berfluktuasi, dimana bisa dilihat penurunan kinerja terbesar terjadi pada tahun 2018, diduga penurunan kinerja disebabkan oleh etos kerja dan disiplin kerja. Kinerja pegawai pada kantor BPKAD provinsi Riau ini masih rendah. Hal itu akan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai. Dan seperti yang terlihat dari data kinerja diatas, bahwa kinerja pegawai semakin tahun semakin menurun dan menunjukkan fluktuasi atau pasang surut, dan penurunan yang paling terlihat pada tahun 2018.

Etos kerja pegawai pada Kantor BPKAD Provinsi Riau pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung malah mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk sambil ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Hal itu dapat dilihat dari pekerjaan tidak selesai, hal ini disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dari diri masing-masing pegawai, rendahnya kepatuhan, dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

tidak menunjukkan kemampuan profesional dan sangat kurangnya ketelitian dalam bekerja. Dilihat dari masih adanya pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh dan benar, sangat kurangnya ketelitian dalam bekerja, ketika atasan meminta hasil dari tugasnya yang telah diberikan, pegawai cenderung mengumpulkan dengan waktu yang tidak tepat serta dengan asal-asalan yang tidak relevan, dan tidak diperiksa sebelum diserahkan kepada pimpinan. Menunjukkan bahwa lemahnya kesungguhan dan ketekunan pegawai dalam bekerja. Kejujuran pegawai dalam melakukan pekerjaan juga masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer namun mata justru menasar ke laman-laman media sosial. Hal ini terjadi ketika sedang tidak *mood* untuk melakukan tugasnya atau bosan dengan tekanan dan tuntutan tinggi dari atasan, dan bergosip dengan rekan kerja sampai melupakan kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang masih belum selesai. Rendahnya etos kerja pegawai pada Kantor BPKAD Provinsi Riau disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, mereka tidak bekerja dengan keikhlasan, tidak mencintai pekerjaannya dengan kesungguhan hati, dan tidak adanya kontribusi dari diri pegawai untuk kemajuan organisasi atau perusahaan, dan berfikir jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan. Hal itulah yang membuat etos kerja kurang tertanam dalam diri pegawai pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Selain etos kerja, disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terlihat pada Pegawai Kantor BPKAD Provinsi

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

Riau bahwasanya masih ada berbagai masalah kedisiplinan dan akan berpengaruh pada kinerja pegawai pada Kantor BPKAD Provinsi Riau. Dapat dilihat apakah pegawai kontinuitas dan konsistensi terhadap visi dan misi organisasinya masih rendah, pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan jauh berbeda dari apa yang diharapkan, dimana banyaknya keterlambatan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada setiap pegawai, pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab pegawai saat ini belum seimbang dan terdapat banyak pegawai yang integritas, loyalitas dan profesionalnya rendah. Masih ditemukan permasalahan pada kantor BPKAD Provinsi Riau. Diduga disiplin kerja juga ikut menyebabkan kinerja pegawai pada kantor BPKAD ini menurun.

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, aspek kemampuan, motivasi, etos kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja, hubungan kerja harmonis, mutasi pekerjaan, penghasilan dan jaminan sosial. Kinerja pegawai merupakan wujud perilaku yang memberi hasil berdasarkan apa yang dikerjakan oleh pegawai. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (*Hasibuan, 2013:194*).

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.

Adapun menurut peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam 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. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. 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 ditegakkan.

Namun pada kenyataannya yang terlihat pada kantor BPKAD provinsi riau masih saja terdapat pegawai yang kurang disiplin. Sebagaimana contoh ketika bel atau pemberitahuan masuk seharusnya pegawai memulai pekerjaan tapi malah

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.

sebaliknya mereka malah bersantai dulu untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lainnya. Dikarenakan kurang disiplin dan kebiasaan pegawai yang kurang menepatkan waktu dalam bekerja sehingga kinerja pegawai kurang baik. Begitu juga dengan kedisiplinan harus diterapkan dengan baik, agar tidak ada pegawai yang menganggur ketika berkerja ataupun berkerja pada hari libur (lembur).

Ketidak hadirannya 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 efisiensi dan efektifitas kinerja pegawai yang disebabkan terjadinya kurang disiplinnya pegawai.

Tabel 1.2 : Tingkat Ketidakhadiran Pegawai pada Kantor BPKAD provinsi Riau

No	Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah ketidakhadiran			Jumlah (orang)	Persentase (%)	persentase/orang (%)
			A/org	I/org	S/org			
1	2015	117	35	22	6	63	53,8	0,46
2	2016	117	32	18	4	54	46,1	0,39
3	2017	117	35	22	7	64	54,7	0,47
4	2018	117	37	24	9	70	59,8	0,51

Sumber: Sub Bag Kantor BPKAD Provinsi Riau 2018

Berdasarkan tabel 1.2 dari tingkat Kehadiran Pegawai Negeri Sipil pada Kantor BPKAD Provinsi Riau, dari data 4 tahun terakhir rata – rata tingkat kehadiran menunjukkan fluktuasi. Dimana tingkat kehadiran pegawai pada tahun 2015 yaitu sebesar 53,8%, dan tingkat ketidakhadiran pegawai paling rendah hanya mencapai 46,1% pada tahun 2016, sedangkan pada tahun 2017 mengalami kenaikan ketidakhadiran kembali sebesar 54,7%, kemudian tingkat ketidakhadiran

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.

mengalami kenaikan terbesar itu pada tahun 2018 sebesar 59,8%. Data tingkat Kehadiran Pegawai pada Kantor BPKAD Provinsi Riau tersebut tidak sesuai dengan standar hari kerja yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah, bahkan lebih cenderung mengalami penurunan dan kenaikan-kenaikan pada setiap tahunnya.

Selain ketidakhadiran pegawai, keterlambatan pegawai pada kantor BPKAD Provinsi Riau ini juga sangat bermasalah. Bahwa banyak nya pegawai yang datang terlambat. Dimana yang seharusnya jam kerja itu pada jam 07.30 wib tetapi mereka datang pada jam-jam 10.00 wib bahkan lewat. Dan mereka datang untuk mengisi absensi setelah itu akan pergi lagi dan datang pada waktu absensi siang dan sorenya. Setelah absensi para pegawai kebanyakan menghilang, ada yang duduk-duduk di kantin dan sebagian lagi tidak tau kemana. Itu yang terjadi pada kantor BPKAD Provinsi Riau ini.

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 Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKAD Provinsi Riau**”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD provinsi 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.

2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD provinsi Riau ?
3. Apakah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD provinsi Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD Provinsi Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh etos kerja dan disiplin pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD provinsi Riau.

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 Etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD provinsi Riau. Dan menyelesaikan program studi S1 Manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak pihak yang berkepentingan dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor tersebut.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengetahuan mengenai etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD Provinsi Riau.

15 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini di bagi menjadi lima 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 di lakukan penulis.

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 III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta analisi 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 saran sebagai masukan kepada perusahaan.