

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumberdaya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah Disiplin, Pengalaman dan Pengembangan Karir. **Singodimejo (2002) dalam Mulyadi, (2015:48)** mengatakan Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi dan meningkatkan produktivitas, serta mengurangi pemborosan baik waktu maupun energi.

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.

Disiplin kerja juga untuk melatih bagi karyawan/pekerja untuk tidak terlambat dalam melaksanakan tugasnya dan terlalu cepat meninggalkan pekerjaan. Ini semua disebabkan karena kemalasan seorang karyawan, disiplin kerja juga disebabkan juga karena salah penafsiran atau salah pengertian sehingga timbul rasa malas, segan untuk bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

Berikut adalah tabel dari jumlah pegawai negeri sipil sesuai dengan jabatan dan golongannya pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.

Tabel 1.1 Kondisi Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.

No	Eselon	Golongan Ruang			
		IV	III	II	I
1	II	1			
2	III	7			
3	IV	3	13		
4	Fungsional	9	14		
5	Staff	1	10	25	
6	Honorer				
	Jumlah	21	112	25	
	Jumlah Total	158			

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau tahun 2016

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau berjumlah 158 pegawai secara keseluruhan. Dan jumlah keseluruhan PNS adalah 158 orang.

Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau adalah lembaga pemerintah Daerah berdasarkan azas otonomi daerah dan tugas

pembantuan bidang Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi. Berikut adalah tabel rekapitulasi absensi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.

Tabel 1.2 Daftar Ketidakhadiran (Absensi) Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja, Tranmigrasi dan Kependudukan Prov.Riau Tahun 2014-2016

NO	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Absensi Rata-rata Per orang/ Tahun			Jumlah Absen	Jumlah Absensi (Hari)	Persentase (%)
			Sakit	Izin	Alpa			
1	2014	150	7	18	9	34	264	12
2	2015	153	10	19	11	40	264	15
3	2016	158	12	21	14	47	264	17

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau tahun 2016

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat tingkat absensi pegawai Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, dimana pada tahun 2014 dengan jumlah persentase 12%. Pada tahun 2015 dengan tingkat persentase sebesar 15% dan pada tahun 2016 sebesar 17%. Dalam hal ini menunjukkan masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam kehadiran.

Sedangkan salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pernyataan di atas didukung oleh **Hasibuan (2002:55)**, “Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, orang 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.

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

berpengalaman merupakan calon karyawan siap pakai”. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan kinerja lebih tinggi, *skill* yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Berikut adalah tabel dari riwayat masa bekerja pegawai negeri sipil sesuai dengan jabatan pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau :

Tabel 1.3 Riwayat Masa Bekerja pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.

No	Jabatan	Lamanya Bekerja				
		Dibawah 1 tahun	1-2 tahun	2-3 tahun	3-4 tahun	Diatas 4 tahun
1	II			1		
2	III	1	1	2	1	2
3	IV	2	3	4	5	2
4	Fungsional	4	3	6	4	6
5	Staff	56	17	5	13	20
Jumlah		63	24	18	23	30
Jumlah Keseluruhan		158				

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau tahun 2016

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa lamanya bekerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau masih banyak yang bekerja di bawah 1 tahun dengan jumlah 63 orang, yang dimana jabatan sebagai staff dengan pegawai terbanyak yaitu 56 orang. Dengan demikian mengindikasikan masih minimnya pengalaman kerja yang didapatkan pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan 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.

Skill seseorang dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya didapat dengan seiring masa kerja dibidang yang ditekuni. Keberhasilan pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi kemungkinan ada hubungannya dengan pengalaman kerja dari pegawai. Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang mendasari pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Beda lagi dengan pengembangan karir, pengembangan karir adalah salah satu proses untuk meningkatkan kemampuan seseorang baik secara individu maupun secara organisasi yang mempunyai tujuan sampai puncak karir yang diinginkan (Mulyadi, 2015:29). Antara kemampuan dan kebutuhan serta tujuan karyawan yang tersedia maka harus disesuaikan dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian pengembangan karir sangat dibutuhkan oleh karyawan secara individu, karena dengan pengembangan karir karyawan tersebut dapat mencapai tujuan yang dituju.

Menurut **Ruky (2003) dalam Mulyadi (2015:39)** kemajuan karir seringkali menjadi obsesi orang yang bekerja dan sering kali lebih menjadi pikiran mereka dari pada pihak pimpinan perusahaan. Pengembangan karir sebenarnya juga menjadi tanggung jawab kedua belah pihak. Mereka mempunyai visi dan ambisi untuk mengembangkan karir harus selalu mengambil inisiatif dan setidaknya yang akan membantu mengembangkan karirnya.

Berikut adalah data pengembangan karir pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau berdasarkan diklat yang diikuti pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, sebagai berikut :

Tabel 1.4 Jenis-Jenis Pengembangan Karir Yang Pernah Diikuti Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Prov.Riau

No	Jenis Diklat	Jumlah Pegawai (orang)	Pegawai yang Mengikuti (orang)	Jabatan				
				Eselon II	Eselon III	Eselon IV	Staf	Fungsional
1	Diklat Kepemimpinan	158	24	1	7	16	-	-
2	Diklat Fungsional	158	22	-	-	-	-	22
3	Diklat Teknis	158	67	1	5	12	26	10
4	Diklat Penjurangan	158	23	-	4	7	16	7

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau tahun 2016

Dari tabel 1.4 terlihat bahwa pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau sesuai dengan peraturan pemerintah No.101 tahun 2000. Adapun jenis-jenis diklat yang pernah diikuti pegawai berbeda-beda yang terdiri dari diklat kepemimpinan diikuti oleh 24 orang, diklat fungsional 22 orang, diklat teknis 67 orang dan diklat penjurangan 23 orang.

Tabel 1.5 : Komposisi Pegawai Menurut Jabatan Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau

No.	JABATAN	JUMLAH (ORANG)	PERSENTASE (%)	KETERANGAN
1	Eselon II	1	0,1	Kepala Dinas
2	Eselon III	7	4,4	Kepala Bidang
3	Eselon IV	16	10,1	Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi Kepala UPT
4	Staff	111	70,2	Pegawai umum
5	Fungsional	23	14,5	Pekerja Sosial
	Total	158	100	-

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau tahun 2016

Berdasarkan tabel 1.5 diatas bahwa mayoritas pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau berdasarkan jabatannya

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.

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.

adalah staff yaitu berjumlah 111 orang atau 70,2% sedangkan yang paling sedikit yaitu jabatan Eselon II yaitu berjumlah 1 orang atau 0,1%.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai masih kurang memadai dari segi profesionalisme hal ini dikarenakan masih rendahnya tingkat pendidikan pegawai. Hal ini berpengaruh pada karir para pegawai karena masih banyaknya pegawai yang memiliki golongan pangkat yang masih rendah yang mengakibatkan perlu adanya pengembangan karir di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Tujuan perusahaan dalam bidang sumber daya manusia adalah agar sumber daya manusia atau tenaga kerja yang dimilikinya benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Artinya kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai

penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secaramaksimal.

Menurut **Mulyadi (2015:63)** Kinerja adalah, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Davis (1964:484)** dalam **Mulyadi (2015:63)** faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Tinggi atau rendahnya kinerja dapat diamati melalui jumlah jam kerja, tingkat pelayanan berupa kuantitas dan kualitas pelayanan yang dihasilkan. Sejuah ini kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau sangat baik dan mampu melampaui target yang direncanakan. Hal yang perlu dicermati adalah bahwa kinerja tersebut dapat tercapai karena tenaga kerja bekerja secara disiplin, yaitu mampu memenuhi standar kerja, norma–norma atau aturan yang telah direncanakan dan ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sikap mental tersebut perlu ditanamkan dan dibentuk sejak dini, karena apabila disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hal ini tergambar dari tabel berikut yang menyajikan salah satu gambaran kinerja dari laporan pembuatan pertanggung jawaban di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan 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.

Tabel 1.6 : Data Pembuatan Laporan Pertanggung Jawaban Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau Dari Tahun 2011 – Tahun 2016

No	Tahun	Waktu Pembuatan Yang Diharuskan	Realisasi	Seharusnya Dikirim BAPEDA	Realisasi
1.	2011	Februari 2011	April 2011	April 2011	Agustus 2011
2.	2012	Februari 2012	Maret 2012	April 2012	Juli 2012
3.	2013	Februari 2013	Maret 2013	April 2013	Juli 2013
4.	2014	Februari 2014	Mei 2014	April 2014	Agustus 2014
5.	2015	Februari 2015	Juni 2015	April 2015	Juli 2015
6.	2016	Februari 2016	Juli 2016	April 2016	Agustus 2015

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau tahun 2016

Berdasarkan Tabel 1.6. terlihat belum optimalnya kinerja atau belum mampu pembuatan Laporan Pertanggung Jawaban setiap akhir tahun. Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, karena ketidak ketepatan waktu dalam pembuatan Laporan Pertanggung Jawaban setiap akhir tahun anggaran serta masih ada pejabat yang kurang mampu melaksanakan pengawasan terhadap bawahannya, yang melalaikan tugas dan kewajiban karena bawahan merasa tidak ada hukuman apapun yang diberikan atasan terhadap mereka.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau sebagai birokrasi pemerintah merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Provinsi Riau melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau sesuai dengan Peraturan Gubernur Provinsi Riau mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang tenaga

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.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

kerja, transmigrasi dan kependudukan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Untuk melaksanakan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan mempunyai fungsi : a.perumusan kebijakan teknis di bidang Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan; b.penyelenggaraan urusan dan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan lingkup Provinsi; c.pembinaan dan pelaksanaan tugas di lingkup Provinsi; d.pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan lingkup Provinsi; e.pelaksanaan tugas kesekretariatan dinas; f. Pelaksanaan tugas lain di bidang Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan yang diserahkan oleh gubernur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN, PENGALAMAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN KEPENDUDUKAN PROVINSI RIAU”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau ?

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. Diarangi 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.

2. Apakah pengalaman berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau ?
4. Apakah disiplin, pengalaman dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau ?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan 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.

4. Untuk mengetahui apakah disiplin, pengalaman dan pengembangan karir mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau

1.4 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Penulis
Untuk mengaplikasikan ilmu di bidang manajemen bidang Sumber Daya Manusia dan ilmu yang lain di dapat di bangku perkuliahan.
2. Perusahaan
Sebagai bahan masukan dalam mengambil kebijakan di bidang SDM khususnya dalam kinerja pegawai.
3. Universitas/ Penelitian selanjutnya
4. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam pengembangan tentang kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan proposal ini terdiri dari 6 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.



BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai perusahaan yang akan dilakukan penelitian, sesuatu yang mengenai perusahaan tersebut.

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.

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 Sarif Kasim Riau