

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 II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Hakikatnya manajemen sumber daya manusia sangat berbeda dibandingkan dengan manajemen sumber daya alam, dimana manajemen sumber daya manusia sangat ditentukan oleh sifat SDM itu sendiri, yang selalu berkembang (dinamis) baik jumlah maupun mutunya. Sedangkan sumber daya alam jumlah absolutnya tidak berkembang. SDM meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Manusia sebagai SDM keberadaanya sangat penting dalam perusahaan atau organisasi, Karena SDM menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam setiap perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. **Yuniarsih dan Suwatno (2013 : 1)** karena pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaan yang lebih mendetail.



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.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana manajemen fungsi manajerial terhadap sumber daya yang dimiliki perusahaan, dalam hal ini adalah manusia atau tenaga kerjanya. **Asri laksmi riani (2013:5)**. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan oleh nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. **Ambar teguh sulistiyani rosidah (2009:12)**.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Dalam sebuah kelompok atau organisasi memerlukan manusia sebagai sumber Pendukung utama untuk tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya yang baik dan berkualitas akan turut memajukan suatu organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. **Irham Fahmi (2014:226)**

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. **Juliansyah Noor (2013:271)**.

Menurut **Robbins dalam Juliansyah Noor (2013 : 275)** ada lima metode penilaian kinerja pegawai:

- a) *Written Essay*, merupakan metode yang sederhana yang hanya menggambarkan tentang kekuatan, kelemahan, past performance evaluasi, potensi yang dimiliki pegawai, serta saran untuk memperbaiki kinerja.

## 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.

- b) *Critical incident*, penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya pelaksanaan kerja.
- c) *Graphic Rating scales*, dalam metode ini foaktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik kualitas maupun kuantitas kerja, kedalam pengetahuan, kerja sama, kehadiran dan inisiatif.
- d) *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*, metode ini merupakan kombinasi dari metode *critical incident* dan *Graphic Rating Scales* bila jumlah pekerja terbatas penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan.
- e) *Forced Comparison Method*, penilai membandingkan satu dengan pegawai lain siapa yang paling baik dan menepatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjelek.

### 2.2.2 Faktor Penentu Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah **Harbani Pasalong (2014:186)**

1. Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Kemauan adalah kedian untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi pemercik api yang menyalakan jiwa.



#### 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. Teknologi adalah tindakan fisik dan mental seseorang untuk mengubah bentuk isi dari objek atau ide.
5. Kopensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang bermanfaat baginya.

### 2.2.3 Indikator kinerja

LAN-RI (1999:7) dalam Harbani Pasalog (2014: 178-179) Menjelaskan beberapa indkator-indikator kinerja dalam ukuran kuantitatif dan kualitataif ialah :

1. **Inputs** adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.
2. **Outputs** adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan non fisik.
3. **Outcomes** adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan jangka menengah (efek langsung).
4. **Benefits** adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

### 2.2.4 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Setiap PNS wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan rencana kerja tahunan instansi yang memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur

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.

2. SKP yang telah disusun oleh PNS harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai secara berjenjang
3. SKP ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari
4. PNS yang tidak menyusun SKP akan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Di dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) komponen yang dinilai adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakasa, dan kepemimpinan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural. *The halo effect* (kesan sesaat yang dapat menyesatkan dalam memberikan penilaian); *The error of central tendency* (kecenderungan untuk membuat penilaian rata-rata); *The leniency and swictnessbiases* (yang terjadi apabila standar penilaiannya sendiri tidak jelas); dan *Personal prejudice* (ketidak senangan penilai terhadap seseorang yang dapat mempengaruhi penilaian) menjadi empat alasan pelaksanaan penilaian yang menggunakan azas tertutup ini sering dipertanyakan objektivitasnya, disamping lebih menekankan aspek perilaku PNS dan tidak dapat mengukur secara langsung produktivitas dan hasil akhir kerja PNS.

Pada dasarnya, penilaian kinerja merupakan kesempatan periodik untuk melakukan komunikasi antara atasan langsung dengan bawahan, mendiskusikan peningkatan produktivitas serta untuk mengevaluasi pengembangan apa saja 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.

dibutuhkan agar kinerja semakin meningkat. Berbeda dengan DP3 penilaian prestasi kerja terdiri dari dua unsur yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja dimana bobot nilai unsur SKP sebesar 60% dan perilaku kerja sebesar 40%. Prinsip pelaksanaannya objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

### 2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Wearther dan Davis yang dikutip oleh **Suwanto dan Priansa (2011:197)**, penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan atau organisasi dan karyawan yang dinilai, antara lain:

- a. *Performance improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compentation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Plecmnt decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
- d. *Training and development needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Carrer planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- f. *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur prekrutan karyawan.
- g. *Informational inaccuracies and job-Design Errors*. Mambantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen

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.

sumber daya manusia terutama di bidang informasi job-analysis, job-design, dan sistem informasi manajemen sumber daya.

- h. *Equl Employment Opportunity*. Manunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskrimatif.
- i. *External Challenges*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak teralu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.
- j. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerja
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya penyelesaian pekerja
3. Jumlah kesalahan dalam melakukan pekerjaan
4. Jumlah dan jenis pemberian dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- a. Kecepatan kerja dan kualitas pekerja
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

### 2.2.6 Sistem Pelaksanaan Penilaian Kinerja

Dalam pelaksanaannya setiap PNS wajib menyusun SKP sebagai rancangan pelaksanaan kegiatan tugas jabatan sesuai dengan rincian tugas, tanggung jawab dan wewenangnya. SKP wajib disusun setiap awal tahun yaitu pada bulan Januari dan diukur (dinilai) pada akhir tahun di bulan Desember. Tantangan selanjutnya yang harus dijawab oleh para penyelenggara pelayanan publik adalah bagaimana memahami dan melaksanakan pengukuran kinerja PNS sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil tersebut. Bagi setiap PNS, bagaimana memahami tugas yang dilaksanakan sehari-hari kemudian dituangkan ke dalam form SKP. Bagi atasan langsung/pejabat penilai, bagaimana memahami prinsip dasar penilaian SKP dan Perilaku Kerja pegawai di bawahnya sesuai dengan monitoring selama 1 (satu) tahun pelaksanaannya. Bukan tidak mungkin akan banyak kesulitan yang ditemui dikarenakan kurangnya pemahaman terhadap prinsip penyusunan SKP dan penilaian kinerja pegawai baik oleh PNS yang bersangkutan maupun atasan langsung sebagai pejabat penilai. Komitmen untuk melaporkan realisasi sesuai fakta di lapangan oleh PNS dan komitmen memberikan penilaian secara objektif oleh atasan langsung menjadi kunci sukses selanjutnya bagi terlaksananya prinsip-prinsip penilaian kinerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

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.

### 2.2.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Armsrong 1998 (Nuraini 2013:151).

- a. Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll
- b. Faktor kepemimpinan (leadership factors). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin, manajer.
- c. Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja (team factor)
- d. Faktor sistem (*system factor*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.
- e. Faktor situasi (*contextual/situational factor*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

### 2.2.8 Kinerja dalam Pandangan Islam

Agama Islam menghendaki agar umatnya selalu terus berusaha dan berjuang, dan hendaknya mereka berjihad dan selalu berusaha di segala bidang agar mencapai kesukaran dan kepemimpinan yang layak dimiliki (Kinerja karyawan). Islam selalu menyuruh orang untuk beramal dan berusaha karena tujuan hidup dalam pandangan Islam ialah amal yang sempurna dan usaha yang rajin dengan menggunakan bakat dan kecakapan yang ada dalam jiwa seseorang.

Firman Allah SWT dalam surat AL-Mulk ayat 1-2 :

تَبْرَكَ الَّذِي يَدُهُ الْمَلَكُ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١﴾ الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ  
لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

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.

Artinya: *Maha suci Allah yang di tangan-Nyalah segala kerajaan, dan Dia Maha Kuasa atas segala sesuatu, yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.*

## 2.3 Gaya Kepemimpinan

### 2.3.1 Pengertian gaya kepemimpinan

McGregor (1967) dalam R.Wayne Pace Don F. Faules (2010:277) mengemukakan bahwa menemukan dua perangkat asumsi atau pendapat bipolar yang cenderung dipakai oleh para pemimpin mengenai orang lain, kedua susmsi tersebut disebut *Teori X* dan *Teori Y*.

#### a. Teori X

Asumsi teori X tampaknya diturunkan dari pendapat mengenai manusia sebagai suatu mesin, yang amat memerlukan pengendalian dari luar asumsi.

#### b. Teori Y

Asumsi teori Y cenderung berasal dari pendapat mengenai manusia sebagai organism biologis yang tumbuh, berkembang, dan melakukan pengendalian terhadap diri mereka sendiri.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Komang ardana Dkk (2012:181)

Terdapat dua gaya kepemimpinan yang dapat diidentifikasi.

- a) Kepemimpinan yang berorientasi pada pekerja (*task –oriented or job style*)

## 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.

- b) Kepemimpinan yang berorientasi kepada pegawai atau orang-orang (*employed-oriented style*).

Menurut **Hasibuan (2009:172)** ada tiga gaya Kepemimpinan Yaitu:

- a. ***Kepemimpinan Otoriter*** adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.
- b. ***Kepemimpinan Partisipatif*** adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, mencibtakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.
- c. ***Kepemimpinan Delegatif*** adalah apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap.

Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hasibuan 2009, karena tipe gaya kepemimpinan itulah yang sesuai dengan kondisi lingkungan yang ada dilokasi penelitian dan tipe gaya kepemimpinan seperti inilah yang umum digunakan penelitian dan variabel yang terkait.

### 2.3.2 Ciri-ciri pemimpin

Ciri-ciri Pemimpin menurut **Irham Fahmi (2014:60)** ialah :

- a. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya.
- b. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain.

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. Mampu menerapkan *the right man and the right place* adalah penempatan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan kompetensi yang dimilikinya.

### 2.3.3 Faktor-faktor kepemimpinan

Menurut **Noor (2013)** faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber manusia tepat guna
- b. Perubahan dalam sistem nilai masyarakat
- c. Batas standar pendidika dan pelatihan
- d. Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal
- e. Perubahan dalam organisasi kerja
- f. Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam mengambil keputusan dan kualitas hidup pekerja.
- g. Peratiuran pemerintah

### 2.3.4 Teori kepemimpinan

- a. Teori sifat

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seseorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, perangai, atau cirri-ciri lain yang dimiliki pemimpin itu sendiri.

## 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.

## b. Teori perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

## c. Teori situasional

Keberhasilan seseorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri pemimpin dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasi. **Henni dkk (2013-54).**

### 2.3.5 Macam-macam gaya kepemimpinan

## a. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter didasarkan atas perintah-perintah pemaksaan dan tindakan yang abriter dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan.

## b. Kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis kepemimpinan yang bersifat kerakyatan atau persaudaraan, dimana seseorang bawahan tidak dipandang sebagai alat tetapi dianggap sebagai makhluk. Artinya hubungan antara pemimpin dan bawahan bukan sebagai majikan dan buruh, akan tetapi sebagai saudara terhadap teman sekerjanya.

## c. Kepemimpinan Laissez Faire

Seseorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya pada para pengikut dalam menentukan aktifitas-aktifitasnya. **Henni (2013-55).**

## 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.

Menurut **Edy Sutrisno (2011-222)** gaya kepemimpinan ialah :

1. *Gaya persuasif* yaitu gaya pemimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, fikiran atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
2. *Gaya refresif* yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. *Gaya partisipatif* yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan pada bawahan untuk secara aktif mental, spiritual, fisik, maupun materil dalam kiprah di organisasi.
4. *Gaya inovatif* yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang.
5. *Gaya investigatif* yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
6. *Gaya insfektif* yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, pemimpin dengan gaya insfektif menuntut penghormatan bawahan.

## 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.

7. *Gaya motivatif* yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi-informasi mengenai ide-ide program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
8. *Gaya naratif* yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan.
9. *Gaya edukatif* yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan, sehingga bawahan memiliki wawasan.
10. *Gaya retrogresif* yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan.

### 2.3.6 Karakteristik Gaya Kepemimpinan (Hakiem 2003)

- a. Pemimpin harus peka terhadap lingkungannya, harus mendengarkan saran-saran dan nasehat dari orang-orang di sekitarnya.
- b. Pemimpin harus menjadi teladan dalam lingkungannya.
- c. Pemimpin harus bersikap dan bersifat setia kepada janjinya, kepada organisasinya.
- d. Pemimpin harus mampu mengambil keputusan, harus pandai, cakap dan berani setelah semua faktor yang relevan diperhitungkan.

### 2.3.7 Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun beberapa indikator dalam gaya kepemimpinan berdasarkan teori perilaku pada aspek fungsi kepemimpinan berorientasi tugas dan orang yang diajukan oleh Mas'ud (2008: 34 ), yaitu:



1. Menjalin hubungan pimpinan dan atasan.
2. Cara Pemberian tugas
3. Komunikasi
- 4 Tekanan

### 2.3.7 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Seperti kita ketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan sendiri. Pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin tersebut dapat menyesuaikan dengan situasi kerja yang dihadapinya.

Sedangkan menurut **Hasibuan (2008:135)**, jika karyawan kurang berprestasi maka sulit bagi organisasi atau perusahaan dapat memperoleh hasil yang baik. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan yang diinginkan pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan mendorong karyawan mau bekerja dengan baik.

Keberhasilan perusahaan atau organisasi pada dasarnya di tolong oleh kepemimpinannya yang efektif, dimana dengan kepemimpinan itu dia dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berpartisipasi terhadap tujuan bersama. Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan



## 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.

produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

Mengerti dan mengetahui hal-hal yang dapat membangkitkan motivasi dalam diri seseorang merupakan kunci untuk mengatur orang lain. Tugas pemimpin adalah mengidentifikasi dan memotivasi dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Keadaan ini merupakan suatu tantangan bagi seseorang pemimpin untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 2.2.8. Kepemimpinan dalam Islam

Apabila dikaitkan dengan keoempimpinan dalam Islam. Khususnya yang mempengaruhi dalam proses, jelas tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan Muhammad Rasulullah saw, sebagai tokoh sentral yang wajib dijadikan pedoman dan tolak ukur dalam kepemimpinan dalam Islam. Ayat al-quran yang memberikan petunjuk tentang siapa saja yang disebut pemimpin, tugas dan tanggung jawabnya, maupun mengenai sifat-sifat atau perilaku yang dimiliki oleh seorang yang disebut pemimpin.

Surah Al-Baqarah (2) ayat 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: *ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan*

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.

(khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.

## 2.4 Komunikasi

### 2.4.1 Pengertian komunikasi

Komunikasi secara umum adalah dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi dari komunikator dengan menggunakan media dan cara penyampaian, sehingga informasi dapat di pahami oleh kedua pihak, serta saling memiliki kesamaan arti lewat tranmisi pesan secara simbolik. Sebagai suatu proses penyampaian informasi, khususnya komunikator perlu merancang dan menyajikan informasi yang benar dan tepat sesuai setting komunikasi, dan informasi tersebut disajikan dengan menggunakan bahasa yang sesuai denagan situasi komunikasi dan nalar penerimaan lawan komunikasi. **Brantas (2009:160)**

Komunikasi sebagai "*the sharing of ideas, knowledge, felings and perceptions*" komunikasi adalah suatu proses melalui mana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang-orang lainnya (**khalayak**). **Dwyer (2005;4)** dalam **Juliansyah Noor (2013:208)**

Dan adapun komunikasi menurut **Efendy (1993:24)** dalam **Badrudin (2014:202)** Adalah proses dimana seseorang/ komunikator menyampaikan perangsang-perangsang (biasanya lambing-lambangdalam bentuk kata-kata) untuk mengubah tingkah laku orang lain/ komunikasi.

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang berlangsung dapat berupa komunikasi dari pimpinan ke pegawai (*down ward communication*) maupun dari pegawai ke pemimpin (*up ward communication*). **Rismi Somad Doni Juni**

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.

**Priansa (2014:127)**. Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang berada pada tingkatan organisasi yang lebih tinggi dengan tingkatan yang lebih rendah atau juga sebaliknya. **Ernie Tisnawati Sule Kurniawan Saefullah (2010:302)**

#### 2.4.2 Arus komunikasi

Dalam praktek, terdapat empat arus komunikasi dalam suatu organisasi **Sondang P. Siagian (2009:307)**.

- a. Komunikasi vertikal ke bawah yaitu wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada bawahannya.
- b. Komunikasi vertikal ke atas yaitu para anggota organisasi selalu ingin didengar oleh para atasnya.

Komunikasi Internal Dalam setiap organisasi, komunikasi memegang peranan yang sangat penting. Komunikasi merupakan unsur pertama dalam berbisnis, Dalam menyoroti masalah komunikasi, menegaskan bahwa komunikasi merupakan darah sebagai suatu sumber kehidupan bagi setiap organisasi dan merupakan suatu kunci sukses dalam karir bisnis dan kehidupan pribadi.

Lebih tegas dikatakan bahwa komunikasi itu sangat penting, sehingga apabila tidak ada komunikasi maka organisasi itu tidak akan berfungsi. Meskipun kita tahu arti penting komunikasi, namun bagaimanapun masih diragukan apakah setiap orang menyadari dengan sungguh-sungguh arti atau makna dari komunikasi yang baik. Dalam upaya menyampaikan pesan, ide, gagasan serta informasi lainnya dapat terjadi dalam konteks secara vertikal, horizontal, maupun secara diagonal di dalam suatu organisasi.



Hal itu menunjukkan terjadinya komunikasi di dalam organisasi (*Internal Communication*). Jika kita simpulkan ternyata komunikasi internal ini hanya merupakan suatu pertukaran informasi didalam organisasi baik dalam kontek secara vertical maupun secara horizontal. Meskipun komunikasi internal ini terjadi dalam tiga kontek yang ada, komunikasi internalpun dapat berlangsung secara interpersonal dan secara kelompok.

Komunikasi vertical adalah komunikasi yang dilancarkan dari atas ke bawah (*downward communication*) dan sebaliknya dari bawah ke atas (*upward communication*) atau dengan kata lain komunikasi yang dilancarkan oleh pihakatasan kepada bawahan atau sebaliknya dari bawahan kepada atasan (*two way trafficcommunication*).

Karena komunikasi menyangkut masalah hubungan manusia dengan manusia, maka suksesnya komunikasi tergantung pada *frame of reference* manusia-manusia yang terlibat di dalamnya. Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang dilakukan secara mendatarantara anggota staf dengan anggota staf, karyawan dengan karyawan dan sebagainya. Untuk memecahkan masalah yang timbul akibat proses komunikasi dengan jalurseperti itu adalah tugas *Public Relation Officer* (Kepala Hubungan Masyarakat), Antara komunikasi vertical dengan komunikasi horizontal terkadang terjadi.

Komunikasi diagonal adalah komunikasi antar pimpinan antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Seperti kita ketahui bahwa komunikasi internal ini bukansaja terjadi dalam tiga kontek seperti yang telah dijelaskan dimuka, melainkan dapatpula terjadi secara personal (*personal communication*) dan secara kelompok (*groupcommunication*).

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.

Komunikasi personal (*personal communication*) Komunikasi personal adalah komunikasi antar dua orang yang dapat berlangsung secara tatap muka (*face to face communication*) dan komunikasi bermedia (*mediated communication*). Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan komunikasi personal tatap muka adalah sebagai berikut:

- a. Bersikaplah empati dan simpati
- b. Tunjukkanlah sebagai komunikator terpercaya
- c. Bertindaklah sebagai pembimbing, bukan pendorong
- d. Kemukakanlah fakta dan kebenaran
- e. Bercakaplah dengan gaya mengajak, bukan menyuruh
- f. Jangan bersikap super
- g. Jangan mengkritik
- h. jangan emosional dan bicaralah secara meyakinkan

### 2.4.3 Macam-macam komunikasi

Komunikasi kelompok (*group communication*) Komunikasi kelompok adalah komunikasi antar seseorang dengan sekelompok orang dalam situasi tatap muka.

- a. Komunikasi kelompok kecil

Komunikasi ini adalah komunikasi antara manajer atau seorang administrator dengan sekelompok karyawan yang memungkinkan terdapatnya kesempatan bagi salah seorang untuk memberikan tanggapan secara verbal.

## 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.

## b. Komunikasi kelompok besar

Komunikasi ini adalah kelompok komunikasi yang karena jumlahnya banyak, dalam situasi komunikasi hampir tidak terdapat kesempatan untuk memberikan tanggapan secara verbal.

Komunikasi vertikal yang terjadi di organisasi yang saya teliti yaitu adanya seorang pemimpin yang belum memiliki pengalaman, yang ditempatkan sebagai pemimpin, dalam hal ini peneliti melihat kurangnya intruksi-intruksi, petunjuk-petunjuk informasi yang kurang diberikan pemimpin pada pegawai sehingga terjadinya komunikasi yang kurang stabil antara pemimpin dan bawahan, begitu juga dengan sikap pegawai yang tidak mau bertanya pada pemimpin mengenai informasi-informasi yang belum jelas.

#### 2.4.4 Proses komunikasi

Proses Komunikasi Pada dasarnya proses komunikasi terjadi atas dua tahap yaitu secara primer dan sekunder .

- a. Proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran dan perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (*symbol*). Misalnya berupa bahasa, isyarat, gambar, warna, dan sebagainya.
- b. Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang media. Misalnya



#### 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.

dengan menggunakan media telepon, radio, surat, papan pengumuman dan sebagainya.

Komunikasi yang efektif mencakup pengiriman dan penerimaan pesan-pesan yang akurat dan dapat dimengerti dengan jelas antara manajemen dan para bawahan dalam proses dua arah. Menurut Eugene (2001) dalam komunikasi yang efektif perlu diingat langkah-langkah berikut :

- a. Mempunyai gagasan yang jelas tentang pesan yang akan disampaikan.
- b. Gagasan harus disampaikan dalam bentuk yang sesuai, bila mungkin dalam bahasa si penerima.
- c. Memilih medium komunikasi yang paling sesuai, misalnya telepon/fax, email, rapat/pertemuan, memo atau laporan
- d. Memastikan bahwa pesan sampai pada penerima, namun demikian harus disadari bahwa dalam analisis akhir tanggung jawab untuk mengartikan isi pesan ada pada penerima.
- e. Memastikan bahwa makna yang dimaksud oleh pesan sampai ke tujuan, hal ini lebih mudah dalam komunikasi dua arah.

#### 2.4.5 Faktor –faktor komunikasi

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Komunikasi Untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi, menurut **Abdillah Hanafi** dalam **Siswandi (2009)** “Memahami Komunikasi Antara Manusia”, menegaskan perlunya memperhatikan dan mengenal kesemua unsure dalam proses komunikasi, yang antara lain:

#### 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. Sumber – Encoder
- b. Pesan
- c. Saluran (*media*)
- d. Decoder
- e. Penerima

#### 2.4.6 Indikator-Indikator komunikasi

Komunikasi Menurut **Hutapea dan Nurianna (2008:28)** indikator kemampuan komunikasi meliputi:

1. Pengetahuan (knowledge) yang meliputi:
  - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
  - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan,
  - c. prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
  - d. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
2. Keterampilan (skills) yang meliputi:
  - a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
  - b) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
3. Sikap (Attitude) yang meliputi:
  - a) Memiliki kemampuan dalam berkeativitas dalam bekerja.
  - b) Adanya semangat kerja yang tinggi.
  - c) Memiliki kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

#### 2.4.7. Komunikasi Dalam Islam

Apabila dikaitkan dengan komunikasi dalam Islam. Khususnya yang mempengaruhi dalam proses, jelas tidak dapat dilepaskan dari komunikasi, begitu juga dengan suatu organisasi yang baik, akan lebih baik jika pegawai berkomunikasi dengan lembut dan cara yang baik

QS. Thaha ayat 43-44

أَذْهَبَا إِلَىٰ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَىٰ ﴿٤٣﴾ فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ ﴿٤٤﴾

Artinya: “Pergilah kamu berdua kepada Fir'aun, Sesungguhnya Dia telah melampaui batas Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, Mudah-mudahan ia ingat atau takut”

Dari ayat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Qaulan Layina* berarti pembicaraan yang lemah-lembut, dengan suara yang enak didengar, dan penuh keramahan, sehingga dapat menyentuh hati maksudnya tidak mengeraskan suara, seperti membentak, meninggikan suara. Siapapun tidak suka bila berbicara dengan orang-orang yang kasar. Rasullulah selalu bertuturkata dengan lemah lembut, hingga setiap kata yang beliau ucapkan sangat menyentuh hati siapapun yang mendengarnya.

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.

## 2.5 Peneliti Terdahulu

Ringkasan hasil penelitian terdahulu dapat dilihat :

NO	Judul/ penelitian/tahun	Variabel peneliti	Hasil penelitian
1.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Sub.Divisi Regional Iii.2 Tanjung Karang Bandar Lampung Rensus : 2016 Universitas Bandar Lampung	Kepemimpinan Komunikasi Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Sub.Divisi Regional III.2 Tanjung Karang BandarLampung.</li> <li>2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Sub.Divisi Regional III.2 Tanjung Karang BandarLampung.</li> <li>3. Kepemimpinan dan komunikasi memiliki Fhitung (<math>33,212 \geq</math> nilai Ftabel (<math>3,100</math>), dengan menggunakan tingkat kepercayaan (<i>confidence interval</i>) 95% atau <math>\alpha = 0,05</math>, maka dari table distribusi F diperoleh nilai <math>3,100</math>, denganmembandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel, maka Fhitung (<math>33,212 \geq</math> nilai Ftabel(<math>3,100</math>). Berdasarkan nilai tersebut, maka keputusannya adalah <math>H_a</math> didukung dan <math>H_0</math> tidak didukung.</li> </ol>
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang Arif Sehfidin Universitas diponegoro 2011	Gaya kepemimpinan komunikasi organisasi motivasi kerja Kinerja	<p>Jika F hitung &gt; F tabel, maka hipotesa yang menyatakan adapengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1), komunikasi organisasi (X2), motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah diterima.</p> <p>Jika F hitung &lt; F tabel, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1), komunikasi organisasi (X2), motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah ditolak.</p> <p>c. Uji R2 (koefisien determinasi) Koefisien determinasi</p>

## 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.

NO	Judul/ penelitian/tahun	Variabel peneliti	Hasil penelitian
			<p>adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini (R) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.</p>
3.	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja. Siswandi universitas Dian Nuswantoro Semarang.</p>	<p>Gaya kepemimpinan komunikasi internal motivasi , kinerja</p>	<p>1) Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Dari Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga Dapat Disimpulkan Bahwa Perubahan-Perubahan Yang Terjadi Pada Kinerja Karyawan, Dipengaruhi/Ditentukan Oleh Perubahan-perubahan Dari Gaya Kepemimpinan, Tetapi Tidak Berlaku sebaliknya. Apabila Variabel Gaya Kepemimpinan Mengalami Peningkatan, Maka Secara Otomatis Akan Diikuti Oleh Peningkatan Variabel Kinerja Karyawan, Dan Sebaliknya.</p> <p>2) Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Dari Variabel Komunikasi Internal (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga Dapat Disimpulkan Bahwa Perubahan-Perubahan Yang Terjadi Pada Kinerja Karyawan, Dipengaruhi/Ditentukan Oleh Perubahan-Perubahan Dari Komunikasi Internal, Tetapi Tidak Berlaku Sebaliknya. Apabila Variabel</p>

## 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.

NO	Judul/ penelitian/tahun	Variabel peneliti	Hasil penelitian
			<p>Komunikasi Internal Mengalami Peningkatan, Maka Secara Otomatis Akan Diikuti Oleh Peningkatan Variabel Kinerja Karyawan, Dan Sebaliknya.</p> <p>3) Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Dari Variabel Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga Dapat Disimpulkan Bahwa Perubahan-Perubahan Yang Terjadi Pada Kinerja Karyawan, Dipengaruhi/Ditentukan Oleh Perubahan-Perubahan Dari Motivasi Kerja, Tetapi Tidak Berlaku Sebaliknya. Apabila Variabel Motivasi Kerja Mengalami Peningkatan, Maka Secara Otomatis Akan Diikuti Oleh Peningkatan Variabel Kinerja Karyawan, Dan Sebaliknya.</p> <p>4) Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi Internal (X2) Dan Motivasi Kerja (X3) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan Demikian Jika Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Semakin Baik Maka Efektivitas Kinerja Karyawan Akan Meningkatkan.</p>
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja	Gaya kepemimpinan gaya komunikasi , kinerja	Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi secara simultan terhadap kinerja melalui kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Namun untuk gaya komunikasi adalah berpengaruh negative. Berarti gaya komunikasi

## 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.

NO	Judul/ penelitian/tahun	Variabel peneliti	Hasil penelitian
	Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya Sulaiman mukhlis yunus Universitas syiah banda aceh 2014		<p>yang diterapkan oleh seorang pemimpin pada kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya semakin rendah.</p> <p>2. Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya.</p> <p>3. Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi secara simultan terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya.</p> <p>4. Terdapat pengaruh antar variabel kinerja pegawai secara parsial terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya sehingga Ha diterima dan Ha ditolak</p>
5.	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT.AVRIST ASSURANCE Pekanbaru. Nur azizah Uin suska riau 2015	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan jumlah nasabah dari tahun ke tahun mengalami peningkatan belum sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan yaitu dalam 1 tahun dapat mencapai 50 nasabah.

Berdasarkan penelitian terdahulu, tidak jauh berbeda dengan penelitian sekarang karena sama-sama meneliti mengenai gaya kepemimpinan, komunikasi vertikal terhadap kinerja pegawai. Perbedaan pada peneliti ini terdapat pada lokasi peneliti dan indikator peneliti.

**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.

## 2.6 Variabel Penelitian

Pada penulisan ini penulis akan membahas masalah yang sering dihadapi oleh oragnisasi dengan melihat beberapa aspek yang termasuk dalam variabel penelitian. Adapun variabel-variabel tersebut adalah :

X<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Komunikasi Vertikal

Y : Kinerja

## 2.7 Defenisi Operasional

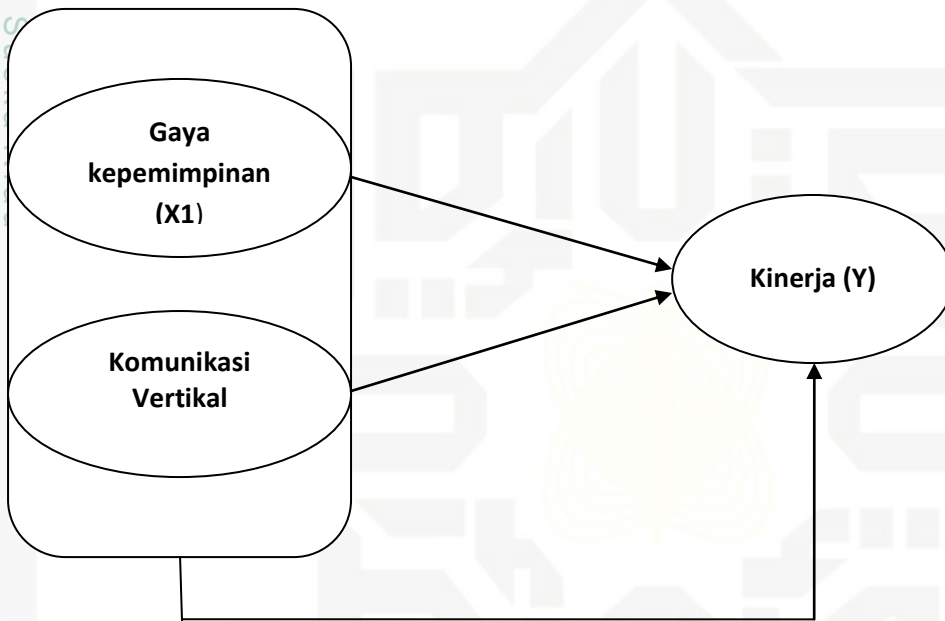
No	Variabel	Devinisi variabel	Indikator
1	<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. <b>Irham Fahmi (2014:226)</b>	1. Inputs 2. Outputs 3. Outcomes 4. Benefits <b>LAN-RI (1999:7) dalam Harbani Pasalog (2014:178-179)</b>
2	<b>Gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>)</b>	Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. <b>Komang ardana Dkk (2012:181)</b>	1. Menjalani pimpinan dengan atasan. 2. Cara pemberian tugas 3. Komunikasi 4. Tekanan <b>Mas'ud (2008:34)</b>
3	<b>Komunikasi (X<sub>3</sub>)</b>	Komunikasi Adalah Suatu Proses Melalui Mana Seseorang (Komunikator) Menyampaikan Stimulus (Biasanya Dalam Bentuk Kata-Kata) Dengan Tujuan Mengubah Atau Membentuk Perilaku Orang-Orang Lainnya <b>(Khalayak). Dwyer (2005;4)</b> Dalam <b>Juliansyah Noor (2013:208)</b>	1. Pengetahuan (knowledge) 2. Ketrampilan (skilis) 3. Sikap (Attitude) <b>Hutapea dan Nurianna (2008:28)</b>

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.

## 2.8. Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahka pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian inimaka dapat dilihat dalam gambar berikut:



**Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Kerangka Konsep Penelitian**

Disini menjelaskan tentang kerangka pemikiran judul Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, dan komunikasi vertikal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, Gaya kepemimpinan dan komunikasi vertikal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Dalam Kab. Siak

## 2.9 Hipotesis

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Camat Lubuk Dalam kab.Siak dan didukung oleh teori-teori berkaitan dengan

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.

permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara yaitu :

1. Diduga variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Dalam Kab. Siak.
2. Diduga variabel komunikasi vertikal berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Dalam Kab. Siak.
3. Diduga variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi vertikal berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Dalam Kab. Siak.