



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

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Menurut **Hasibuan (2013:10)** MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Sule dan Kurniawan (2010:194)** mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui usaha orang lain dengan menitikberatkan perhatian kepada keseluruhan orang lain yang dipekerjakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. (**Nurmansyah, 2011:3**)

Menurut **Mangkunegara (2013:2)** “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.



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.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Hasibuan (2013:21)**

meliputi :

1. Perencanaan (*planning*), adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian (*organizing*), adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*directing*), adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*), adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*), adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan
7. Kompensasi (*compensation*), adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

8. Pengintegrasian (*integration*), adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*maintenance*), adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan, adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian (*separation*), adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang dan penyampaian jasa. Kinerja adalah cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan wewenangnya.

Menurut **Mangkunegara (2011:113)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2012:94) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.



Sutrisno (2012:151) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut **Rivai (2009:532)** kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut **Kasmir (2016:181)** kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Nuraini (2013:45) mendefinisikan kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi. Kinerja dikatakan baik apabila seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan berdasarkan prosedur yang ada dan selaras dengan tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:189)** faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah :

1. Kemampuan dan Keahlian, merupakan kemampuan dan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki

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.

kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan, maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

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.

10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Gomes dalam buku **Nuraini (2013:47)** indikator- indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Kehadiran, adalah sejauh mana tingkat absensi karyawan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.
4. Pengetahuan pekerjaan, adalah keterampilan dan informasi praktis dan teknis yang digunakan pada pekerjaan.
5. Bisa diandalkan, adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.

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.

6. Kemandirian, adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dibentuk dalam organisasi untuk dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin (*leader*).

Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Hasibuan (2013:170)** kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sutrisno (2012:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut **Moeheriono (2012:380)** kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun, dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi.



Menurut **Rivai (2009:432)** pemimpin adalah anggota dari sekumpulan yang diberikan kedudukan. Seorang pemimpin adalah juga seseorang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan dapat digunakan pengaruhnya untuk mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok.

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan yang harus memiliki kemampuan untuk menerima arahan dari pimpinan.

2.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut **Rivai dan Mulyadi (2009:34)** secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

- a. Fungsi intruksi, kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau diperintah.
- b. Fungsi konsultasi, konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.
- c. Fungsi partisipasi, partisipasi tidak berarti bebas semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.
- d. Fungsi Delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan/keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

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.

- e. Fungsi pengendalian, bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

2.3.3 Tipologi Kepemimpinan

Banyak gaya yang digunakan untuk mengidentifikasi tipe-tipe pemimpin. Menurut **Djatmiko (2015:52)** salah satu tipologi yang umum dikenal ialah yang menyatakan bahwa para pejabat pimpinan pada dasarnya dikategorikan lima tipe yaitu :

1. Tipe Otokratik

Ciri-ciri tipe pemimpin otokratik antara lain, mengambil keputusan sendiri, memusatkan kekuasaan dan pengambilan keputusan pada dirinya, bawahan melakukan apa yang diperintahkan, menggunakan wewenang dan tanggung jawab sepenuhnya, dan biasanya berorientasi pada kekuasaan.

2. Tipe Paternalistik

Ciri-ciri tipe pemimpin paternalistik yaitu, mengambil keputusan cenderung menggunakan cara sendiri tanpa melibatkan bawahan, hubungan dengan bawahan bersifat bapak-anak, berusaha memenuhi kebutuhan fisik anak buah untuk mencuri perhatian dan tanggung jawab mereka, orientasinya adalah menjaga hubungan yang baik dengan bawahannya.

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.

3. Tipe Kharismatik

Kepemimpinan yang bersifat kharismatik menunjukkan bahwa sepanjang persepsi yang dimilikinya tentang keseimbangan antar pelaksanaan tugas dan pemeliharaan hubungan dengan para bawahan. Seorang pemimpin kharismatik memberikan penekanan pada dua hal, yakni berusaha agar tugas-tugas terselenggara dengan sebaik-baiknya dan sekaligus memberikan kesan bahwa pemeliharaan hubungan dengan para bawahan didasarkan pada relasional dan bukan orientasi kekuasaan.

4. Tipe Laissez Faire

Ciri-ciri kepemimpinan laissez faire, menghindari penumpukan kekuasaan dengan jalan mendelegasikan kepada bawahan, tergantung pada kelompok dalam menentukan tujuan dan penyelesaian masalah, efektif bila di lingkungan yang bermotivasi tinggi.

5. Tipe Demokratik

Ciri pemimpin demokratik dalam hal pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Mengembangkan tanggung jawab kelompok untuk menyelesaikan tugas, meski pengambilan keputusan dilimpahkan, namun tanggung jawab tetap pada pimpinan.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Kowalski (2008:25-46) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam kepemimpinan adalah sebagai berikut :

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.

- a. Tataran individu, faktor-faktor yang mempengaruhi adalah pengetahuan dan keterampilan, karakteristik pribadi, nilai-nilai yang diyakini, penyimpangan dan gaya dalam membuat keputusan.
- b. Organisasi mencakup iklim dan budaya, politik organisasi, ancaman dan resiko, ketidakpastian, kerancuan, dan pertikaian.
- c. Sosial adalah kebutuhan resmi, politik dan ekonomi.

Sedangkan menurut James AF Stoner (1992:126) dalam buku **Djarmiko (2015: 54)** faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan ada 6 (enam) faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin.
2. Harapan dan perilaku para atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan.
4. Kebutuhan tugas.
5. Iklim dan kebijaksanaan organisasi.
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.3.5 Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut **Thoha (2010:162)** ada beberapa indikator yang terdapat dalam kepemimpinan yaitu :

- a. Hubungan pemimpin dan karyawan

Atasan harus bersifat mendidik dan memberikan pengarahan terhadap bawahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk kerja.

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. Pembagian tugas dan pekerjaan

Dalam pembagian tugas dan pekerjaan, karyawan ditugaskan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

c. Komunikasi dengan bawahan

Komunikasi pemimpin dengan bawahan menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi.

d. Pencapaian target perusahaan

Pimpinan berperan aktif dalam mencapai target perusahaan, untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

e. Mendorong dan membina bawahan untuk berkembang

Mendorong bawahan untuk berkembang, memberikan masukan kepada bawahan, memberi saran kepada bawahan.

f. Selalu mencari cara dan gagasan baru

Pimpinan berperan aktif dalam mencari dan menemukan gagasan baru, dan meminta pendapat bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan dan memecahkan suatu permasalahan.

g. Pengambilan keputusan

Dalam pengambilan keputusan pimpinan melakukan bersama-sama dengan bawahannya, meminta ide dan pendapat dari para bawahan dan melakukan pemilihan dari berbagai alternatif yang ada untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai.

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.

2.3.6 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu proses pengarahan atau pemberi pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari kelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja karyawannya. Menurut **Rivai (2009:433)** kedudukan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja yaitu memimpin berarti menciptakan hubungan yang baik dan mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada seluruh karyawan, dan memberikan masukan kepada karyawan agar memiliki kinerja yang tingkat lebih tinggi.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. (**Handoko, 2008:193**)

Menurut **Sutrisno (2012:74)** Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.



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

Menurut **Afandi (2018:75)** kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut **Hasibuan (2012:202)** kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan Kerja menurut Wexley dan Yukl dalam **Bangun, (2012:93)** merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, perasaan yang berhubungan dengan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

2.4.2 Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam **Bangun (2012:328)**, bahwa ada tiga teori tentang kepuasan kerja antara lain :

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.

1. Teori Ketidaksesuaian

Menurut teori ini, setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja.

2. Teori Keadilan

Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat maupun di tempat yang berbeda.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas menurut Frederick Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **Afandi (2018:75)** faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut **Hasibuan**

(2012:202) sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

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.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinanya
7. Sifat pekerjaan monoton

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Afandi (2018:82)** adapun indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja, teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut **Hasibuan (2012:202)** menyebutkan bahwa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Menyengangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

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.

2.4.5 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Dalam suatu organisasi kepuasan kerja dapat ditunjukkan melalui berbagai cara. **Robbins (2008:167)** menerangkan ada respon yang berbeda satu sama lain dalam 2 dimensi yaitu konstruktif, destruktif dan aktif, pasif dengan penjelasan sebagai berikut :

1. *Exit*. Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencapai posisi baru atau mengundurkan diri.
2. *Voice*. Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan.
3. *Loyalty*. Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha positif, tetapi dengan cara optimistik menunggu kondisi membaik. Termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan hal yang benar.
4. *Neglect*. Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha pasif. Memungkinkan kondisi memburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.



2.4.6 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Terpenuhinya kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin tinggi, hal tersebut akan berdampak terhadap kinerjanya. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti memberikan jaminan perlindungan keamanan, memberi penghargaan serta kesempatan kerja untuk mengembangkan potensi dirinya, memberi kesempatan untuk berinteraksi dan mengikutsertakan karyawan untuk mengambil keputusan. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu. **(Robbins, 2008:170)**

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut **Hasibuan (2013:193)** kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
© Hak Optemik UN Suska Riau
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 **Nurmansyah (2011:260)** disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi, dengan perkataan lain disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap perilaku perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Rivai (2009:825) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu alah yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut **Siagian (2013:305)** disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari beberapa pengertian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.



2.5.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut **Siagian (2013:305)** mengatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya, melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

2. Disiplin Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Nurmansyah (2011:262)**, faktor-faktor yang dapat menunjang kedisiplinan tersebut adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Adanya peraturan yang pasti dan jelas untuk dijadikan pegangan seluruh karyawan.
2. Adanya ketegasan terhadap pelanggaran disiplin.
3. Adanya ancaman atau sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin.
4. Memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan.
5. Adanya partisipasi karyawan.
6. Menunjang tugas serta sesuai dengan kemampuan karyawan.
7. Adanya keteladanan dari pemimpin.

2.5.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja menurut **Hasibuan (2013:194)** yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

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.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku interdisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang interdisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.



8. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.5.5 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik, seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin baik. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan yang berlaku. **(Hasibuan, 2013:193)**

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya itu pencapaian kinerja perusahaan optimal karyawan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Mengenai Kinerja

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Salah satunya yaitu manusia harus bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan cita-citanya. Dorongan kerja keras dalam ajaran islam termasuk dalam sistem moral dalam islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran dalam surah Al- Ahqaaf ayat 19 :

دَرَجَاتٍ يُظَاهَرُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَلِيُؤَفِّيَهُمْ ^{صَلِّ} عَمَلُوا ^{لِكُلِّ}

Artinya : *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (QS. Al-Ahqaaf : 19)*

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.. Untuk itu kita diperintahkan untuk bekerja keras dan seoptimal mungkin dengan pekerjaan yang dibebankan kepada kita. Dan Allah telah memberikan balasan yang cukup sesuai dengan yang kita perlukan.

2.6.2 Pandangan Islam Mengenai Kepemimpinan

Adapun kriteria pimpinan dalam suatu kelompok yang ideal menurut Al-Qur'an antara lain adalah:

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

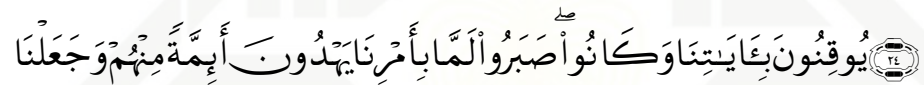
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

- a. Pimpinan yang memberi petunjuk berdasarkan perintah Allah.
- b. Pemimpin yang bersikap sabar.
- c. Pemimpin yang menyakini kebenaran ayat-ayat Al-Quran.
- d. Memiliki semangat revormasi dan selalu berupaya selalu berbuat baik.
- e. Memiliki kesadaran vertikal-transendental dengan selalu bertaaruf kepada Allah sebagaimana yang telah dilakukan oleh para khulafurasyiddin.

Kepemimpinan menurut pandangan islam telah disebutkan dalam firman

Allah SWT dalam Al-Qur'an surah As-Sajdah ayat 24 yang berbunyi :



Artinya : *“Dan kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar, dan mereka meyakini ayat-ayat kami” (QS. As-Sajdah : 24)*

Dalam ayat diatas menjelaskan, dalam sebuah organisasi atau kelompok pasti ada yang dijadikan sebagai seorang pemimpin diantara mereka, seorang pemimpin harus mampu mengatur, mengarahkan dan memerintah kelompok tersebut dalam mencapai tujuan bersama sesuai dengan petunjuk-petunjuk Allah SWT dan penuh kesabaran.

2.6.3 Pandangan Islam Mengenai Kepuasan Kerja

Dalam ajaran Islam kepuasan kerja dikaitkan dengan tiga hal yaitu tentang ikhlas, sabar dan syukur. Bekerja dengan ikhlas, sabar, dan syukur maka akan menciptakan kepuasan kerja tertentu. Namun jika pekerjaan yang diselesaikan

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.

tidak dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 yang berbunyi :

لَشَدِيدٌ عَذَابِي إِنَّ كَفَرْتُمْ وَلِيْنَ لَّا زَيْدَ نَعْمَ شَكَرْتُمْ لِيْنَ رَبِّكُمْ تَأَذَّنَ وَإِذْ

Artinya : “Dan (ingatlah juga) takkala Tuhanmu memaklumkan ; Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.(QS. Ibrahim : 7)

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa apabila kita mensyukuri hasil kerja yang kita dapat dengan ikhlas dan sabar maka Allah akan menambahkan nikmat hambanya. Namun, jika kita selalu merasa kekurangan atas nikmat hambanya. Namun, jika selalu merasa kekurangan atas nikmat yang diperoleh maka Allah memberikan terus rasa kekurangan kepada kita. Oleh karena itu, kita harus terus bersyukur dan melihat golongan bahwa serta tidak membandingkan dengan golongan atas.

2.6.4 Pandangan Islam Mengenai Disiplin Kerja

Islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsisten terhadap peraturan Allah yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surah Hud ayat 112 :

بَصِيْرٌ تَعْمَلُوْنَ بِمَا إِنَّهُ تَطْعَوْنَ أَوْلَا مَعَكُمْ تَابَ وَمَنْ أَمْرَتْ كَمَا فَاسَتْ قِمِّ

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: “Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya dia maha melihat apa yang kamu kerjakan.” (QS. Hud :112)

Allah juga berfirman dalam Al-Quran Surah An-Nisa ayat 59 yang berbunyi :

دُوهُ شَيْءٍ فِي تَنْزَعْتُمْ فَإِنَّ مِنْكُمْ الْأَمْرَ وَأُولِي الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا أَمْنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا
تَأْوِيلًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ إِلَّا خِرًا وَالْيَوْمِ بِاللَّهِ تُوْمِنُونَ كُنْتُمْ إِنْ وَالرَّسُولِ اللَّهُ إِلَى فَر

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasulnya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu, kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al.Quran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS. An-Nisa : 59)

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa kita diperintah taatlah kepada Allah dan Rasulnya dan juga pemimpin yang ada disekitar kita. Disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi juga patuh pada peraturan-peraturan yang ada. Melaksanakan yang diperintahkan dan meninggalkan segala yang dilarangnya. Disamping itu juga melakukan perbuatan tersebut secara teratur dan terus menerus walaupun hanya sedikit. Karena yang demikian itu lebih utama dan lebih baik akibatnya bagi diri kita.

2.7 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Ayu Windari (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas (<i>independent</i>) kepuasan kerja dan disiplin kerja dan variabel terikat (<i>dependent</i>) kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini dengan penulis, dalam penelitian penulis menambahkan variabel bebas (<i>independent</i>) kepemimpinan selain itu terdapat perbedaan pada lokasi penelitian .	Hasil penelitian menunjukkan R Square sebesar 0,678 yang berarti peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan disiplin kerja sebesar 67,8% dan sisanya didukung oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2	Rizia Dewi Wulansari (2014)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Graha Jasa Surabaya	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas (<i>independent</i>) kepemimpinan dan kepuasan kerja, dan variabel terikat (<i>dependent</i>) kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya penambahan variabel bebas (<i>independent</i>) disiplin kerja dan lokasi penelitian.	Hasil penelitian secara simultan menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan perolehan koefisien korelasi berganda sebesar 67,7%.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
3	Ahmad Saifudin (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Cipta Perkasa Surabaya	Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas (<i>independent</i>) kepemimpinan dan disiplin kerja, dan variabel terikat (<i>dependent</i>) kinerja.	Perbedaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya penambahan variabel bebas (<i>independent</i>) kepuasan kerja dan perbedaan lokasi penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Edy Suryanto (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. JM Jaya Motor Semarang	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas (<i>independent</i>) disiplin kerja dan kepuasan kerja, dan variabel terikat (<i>dependent</i>) kinerja.	Perbedaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya penambahan variabel bebas (<i>independent</i>) kepemimpinan dan perbedaan pada lokasi penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
5	Mutia Arda (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas (<i>independent</i>) kepuasan kerja dan disiplin kerja, dan variabel terikat (<i>dependent</i>) kinerja karyawan	Perbedaan penelitian ini dengan penulis yaitu adanya penambahan variabel bebas (<i>independent</i>) kepemimpinan dan perbedaan lokasi penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi adalah 0,162 artinya bahwa 16,2% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kepuasan kerjadan disiplin keryawan, sedangkan sebanyak 83,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain dimana tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.



2.8 Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja karyawannya. Menurut **Rivai (2009:433)** kedudukan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja yaitu menciptakan hubungan yang baik dan mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada seluruh karyawan, dan memberikan masukan kepada karyawan agar memiliki kinerja yang tingkat lebih tinggi.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terpenuhinya kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin tinggi, hal tersebut akan berdampak terhadap kinerjanya. Penting bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti memberikan jaminan perlindungan keamanan, memberi penghargaan serta kesempatan kerja untuk mengembangkan potensi dirinya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu. **(Robbins, 2008:170)**

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.

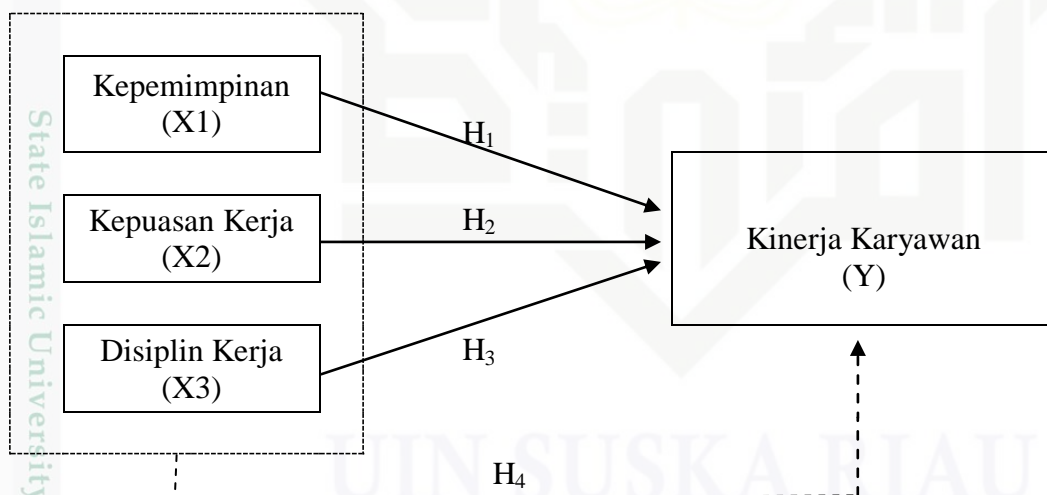
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawna

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan yang berlaku. (Hasibuan, 2013:193)

Berdasarkan telaah pustaka di atas, maka penelitian ini dapat digambarkan

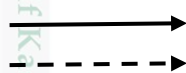
dalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian
“Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

Sumber : Rivai (2009), Robbins (2008), Hasibuan (2013)

Keterangan :



: Menunjukkan pengaruh variabel secara parsial

: Menunjukkan pengaruh variable secara simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian pada CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. (Nuraini, 2013:45)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kehadiran 4. Pengetahuan pekerjaan 5. Bisa diandalkan 6. Kemandirian (Nuraini, 2013:47)	Likert
Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2013:170)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan pemimpin dan karyawan 2. Pembagian tugas dan pekerjaan 3. Komunikasi dengan bawahan 4. Pencapaian target perusahaan 5. Mendorong dan membina bawahan untuk berkembang 6. Selalu mencari cara dan gagasan baru 7. Pengambilan keputusan (Thoha, 2010:162)	Likert
Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sutrisno (2011:74)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja Afandi (2018:82)	Likert
Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2013 :193)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2013 : 194)	Likert

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.

2.10 Hipotesis

Hipotesis menurut **Sugiyono (2011:64)** merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Diduga kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak.
- H₂ : Diduga kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak.
- H₃ : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak.
- H₄ : Diduga kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Wangsa Tualang Kabupaten Siak.