

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 1.1 Kinerja

##### 1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut **Wibowo (2011)**. Selain itu kinerja juga bisa dikatakan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setaip orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya didalam perusahaan. **Mangkunegara (2007)**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu proses dalam waktu tertentu **Wirawan (2009)**

Menurut *Campbell, et al* menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya

**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.

kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi **Umam (2013)**.

Kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **Yani (2013)**

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh karyawan dalam bidang pekerjaannya. Menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dan evaluasi oleh pimpinan. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja dilakukan subyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian kepemimpinan melihat perilaku karyawan.

### 2.1.2 Indikator Kinerja

Menurut **Moheriono (2014)** yaitu :

1. Efektif

Sesuatu yang bisa membawa hasil yang akan dicapai. Sigan (2009)

2. Efisien

Lebih melihat bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai . Sigan (2009)

### 3. Kualitas

Merupakan kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### 4. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan koordinasi dengna hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Mangkunegara (2007)

### 5. Produktivitas

Merupakan suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan. Mangkunegara (2007)

### 6. Keselamatan .

Merupakan suatu keadaan aman dalam suatu kondisi yang aman agar terhindar dari ancaman . Mangkunegara (2007)

## 2.1.3 Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat tercapai atau tidak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## Hak Cipta 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.

Menurut **Sutrisno (2010)** faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

### 1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

### 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik tanpa adanya tumpang – tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan

mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dalam tunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

### 3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan yang ada pada perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal ini seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap

#### 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.





inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, jika dia atasan yang baik.

Disini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah .

#### 2.1.4 Penilaian Kinerja

Teknik utama yang digunakan dalam manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (*appraisal*). penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. dalam penilaia kinerja dinilai dari kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu.

Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan dapat mengetahui seberapa baik dalam bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar ,para karyawan ,penyelia, departemen SDM dan akhirnya organisasi akan menguntungkan dengan melalui upaya-upaya karyawan yang telah memberikan kontribusi kepada organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme yang penting bagi manajemen yang digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar kinerja serta motivasi diwaktu berikutnya. Penilaian

kinerja memberi dasar dalam keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer dan kondisi-kondisi karyawan lainnya.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab.

Menurut *Dessler* mengatakan penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau SDM yang ada dalam perusahaan. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Penilaian kinerja sebagai evaluasi kinerja karyawan saat ini atau dimasa relative terhadap standar prestasinya **Nuraini (2013)**

### 2.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut **Sofyandi (2008)** terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, yaitu :

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan

#### 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.

3. Spesialis pekerjaan dan standar kinerja
4. Tujuan- tujuan penilaian kinerja
5. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat penilaian kinerja adalah sebagai sumber informasi bagi penentuan kebijakan strategi SDM perusahaan dimasa depan, sebagai alat evaluasi kinerja serta sebagai alat untuk memetakan potensi dari pegawai perusahaan.

## 2.2 Disiplin Kerja

### 2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadikan kewajibannya.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi dan melayani konsumen organisasi **Wirawan (2009)**

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik



akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan **Sutrisno (2011)**

Menurut **Sigan (2009)** berpendapat disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankandan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi nya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin dapat menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku **Hasibuan (2008)**

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan dan norma-norma untuk

#### 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.

melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

### 2.2.2 Indikator Disiplin

Yang menjadi indikator – indikator disiplin menurut **Wirawan (2009)** adalah sebagai berikut :

#### a. Sikap

Merupakan pernyataan evaluative terhadap objek, orang atau peristiwa.

Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu . Wirawan (2009)

#### b. Prosedur

Merupakan tata cara dalam menjalankan suatu pekerjaan yang harus diikuti Wirawan (2009)

#### c. Peraturan Organisasi

Merupakan aturan- aturan yang memiliki tujuan dan kerja sama bagi anggota organisasi dan memiliki tanggung jawab didalam organisasi.

#### d. Kode Etik

Merupakan pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan.

#### e. Norma Budaya

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.

Merupakan ketentuan yang mengatur tingkah laku manusia dan mengikuti budaya- budaya yang ad didalam perusahaan maupun organisasi.

### 2.2.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2008)** Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya :

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

#### 2. Teladan pimpinan

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

#### 3. Balas jasa

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

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta

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

#### 5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (waskat) 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. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi.

#### 6. Sanksi hukuman

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

#### 7. Ketegasan

#### 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.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan manusia yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Apabila kesemua faktor yang diatas diterapkan didalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun perusahaan.

#### 2.2.4 Bentuk - bentuk Displin Kerja

Terdapat beberapa tipe disiplin yang dapat digunakan sebagai salah satu pedoman dalam pembinaan disiplin karyawan dalam organisasi antara lain :

##### 1. Disiplin preventif



Merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mendorong para karyawan agar menaati berbagai standar dan aturan perusahaan sehingga dapat mencegah penyelewengan atau pelanggaran

## 2. Disiplin Korektif

Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut.

Menurut **Rivai (2009)** ada empat perspektif yang menyangkut daftar disiplin kerja yaitu :

### 1. Disiplin Retributife

yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

### 2. Disiplin Korektif

yaitu berusaha membantu karyawan mengeroksi perilakunya yang tidak tepat.

### 3. Perspektif Hak-Hak Individu

yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

### 4. Perspektif Utilitarian

yaitu berfokus pada pengguna disiplin hanya saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang atau kelompok orang terhadap peraturan-peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada sebuah perusahaan yang bertujuan untuk pencapaian target yang telah dibebankan kepada seseorang atau kelompok.

### 2.2.5 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut **Mangkunegara (2007)** ada tiga pendekatan disiplin yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan.

#### 1. Pendekatan Disiplin Modern

adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini barasumsi :

- a. Pendekatan modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Menghindari tuduahn yang benar untuk diteruskan kepada proses hukuman yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan-kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

#### 2. Pendekatan Disiplin Terhadap Tradisi

Pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dapat dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus sesuai dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman dilakukan kepada karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan disiplin berasumsi bahwa :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan-perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 2.2.6 Pelaksanaan Sanksi Disiplin

Menurut **Mangkunegara (2007)** sanksi pelanggaran disiplin kerja yaitu :

#### 1. Pemberian Peringatan

Pemberi peringatan pegawai yang melanggar disiplin kerja harus diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuannya adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

#### 2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya adalah agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran diperusahaan.

#### 3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin konsisten. Tujuannya adalah agar pegawai sadar dan menaghai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

#### 4. Pemberian Sanksi Pelanggaran Disiplin

Pemberian sanksi disiplin harus tidak membedakan pegawai tua, muda, pria, tetapi berlaku sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. tujuannya adalah agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku

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.

untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan

### 2.2.7 Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya dalam disiplin kerja. Karena disiplin menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. sehingga diperoleh hasil yang optimal. sedangkan bagi para pegawainya diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja yang menyenangkan dan akan melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

### 2.3 Pengertian Kepemimpinan

Didalam sebuah organisasi, pemimpin dan kepemimpinan sering diartikan sama. Padahal masing-masing memiliki perbedaan. Pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas untuk memimpin, sedangkan kepemimpinan adalah sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan kegiatan pengaruh mempengaruhi serta menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan **Rivai (2010)**. Selain harus memiliki kualitas ataupun sifat, juga dituntut untuk dapat mempengaruhi dan menarahkan bawahannya .



Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya **Sigan (2009)**

Menurut **Hartanto (2016)** Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut **Malayu S,P Hasibuan (2008)** Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut **Wibowo (2014)** kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaanya untuk melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan.



### 2.3.1 Indikator Kepemimpinan

Menurut **Riduwan (2012)** indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Pencapaian tujuan organisasi : upaya yang dilakukan oleh seorang dalam melakukan tercapainya tujuan organisasi.
- b. Kepentingan organisasi : segala sesuatu yang dilakukan hanya untuk kepentingan organisasi maupun perusahaan.
- c. Hakekat pemberian suri tauladan : perhatian yang dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap karyawannya.
- d. Pencapaian prestasi ; pemimpin memberikan penghargaan kepada setiap karyawan
- e. Kejelasan informasi : pemimpin selalu memberikan informasi yang tepat terhadap karyawannya sehingga karyawan dapat memahami.

### 2.3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu teori kepemimpinan mengenai perilaku bagaimana seorang pemimpin melakukan pendekatan atau pola-pola perilaku pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi aktivitas orang-orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan dalam suatu situasi organisasinya

### 2.3.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi, ini berarti bahwa manajemen akan mencapai tujuannya jika ada pemimpin. Kepemimpinan

hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi pendirian atau pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seseorang pemimpin adalah seseorang yang aktif dalam membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Menurut **Sopiah (2008)** *Ralph M. Stogdill* dalam surveinya mengenai riset dan teori kepemimpinan menyatakan bahwa "Jumlah batasan atau definisi yang berbeda-beda mengenai kepemimpinan hampir sama banyaknya dengan jumlah orang yang mencoba memberi batasan tentang konsep tersebut." Kepemimpinan manajerial sebagai proses yang mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Ada tiga implikasi penting dari batasan yaitu :

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain

Merupakan bawahan atau pengikut. Karena kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin. anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Tanpa bawahan maka semua sifa kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.

2. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok.

Merupakan Pemimpin yang mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas anggota kelompok yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain.

3. Disamping secara sah mampu memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya, pemimpin juga dapat memengaruhi bawahan dengan berbagai cara.

Menurut *Djanalis Djanad* dalam buku **Ardana dkk (2009)** ada tiga teori tentang lahirnya pemimpin yaitu :

1. Teori Keturunan

Merupakan pemimpin yang muncul karena sifat yang dibawanya sejak lahir. Ini berarti seseorang akan jadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.

2. Teori Pengaruh Lingkungan

Menurut teori ini pemimpin itu dibentuk karena lingkungan hidupnya bukan karena keturunan. Ini berarti setiap orang mampu menjadi pemimpin apabila diberi kesempatan.

3. Teori Kelompok Campuran

Menurut teori ini pemimpin itu memiliki bakat yang dibawa sejak lahir kemudian berkembang melalui pendidikan dan pengalaman terutama dalam berinteraksi dengan orang lain.

#### 2.3.4 Peran Pemimpin

Seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai berikut :

##### 1. Pemberian Arah (*direction Setter*)

Seorang pemimpin diharapkan mampu memberi pengarahan, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana efektivitas maupun efisiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan tersebut.

##### 2. Agen Perubahan

Seorang pemimpin berperan sebagai katalisator perubahan pada lingkungan internal. Untuk itu pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan di dunia luar serta menganalisis implikasinya terhadap organisasi atau perusahaannya. Menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan dan menciptakan perubahan-perubahan penting.

##### 3. Pembicaraan (*Spokesperson*)

Pemimpin sebagai pembicaraan ahli, pendengar yang baik, dan penentu visi organisasi merupakan penasehat dan negosiator organisasi dengan pihak diluar.



## 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.

4. Pembina (*Coach*)

Pemimpin adalah Pembina team yang memberdayakan individu-individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain ia berperan sebagai mentor, yang menjadikan visi realitas.

## 2.3.5 Fungsi Kepemimpinan

Secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan menurut **Rivai dan Mulyadi (2011)** yaitu:

## 1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat satu arah. Pemimpin sebagai komunikator yang mengarahkan dan menentukan bagaimana, apa dan dimana perintah dikerjakan. Dengan kemampuan menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melaksanakan perintahnya.

## 2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Tahap pertama usaha menetapkan keputusan. pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

### 3. Fungsi Partisipasi

Menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya. Bukan berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

### 4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan. Pada dasarnya fungsi ini adalah kepercayaan.

### 5. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi ini diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Ada dua fungsi kepemimpinan yang utama dalam suatu perusahaan yaitu :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta 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. Fungsi Pemecahan masalah atau fungsi berhubungan dengan tugas (*task related*). Fungsi ini menyangkut pemberian saran pemecahan masalah, informasi dan pendapat.
2. Fungsi Sosial atau pembinaan kelompok (*group maintenance*). Fungsi ini mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok **Isyandi (2007)**

#### 2.4. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Menurut **Wirawan (2009)** Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi dan melayani konsumen organisasi .

Menurut **Hasibuan (2010)** Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### 2.5. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja

Kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seseorang memimpin hingga dapat membawa kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal. menurut **Rivai ( 2010)** mengatakan kepemimpinan merupakan kegiatan pengaruh mempengaruhi serta menggerakkan bawahannya untuk mencapai

tujuan, selain harus memiliki kualitas ataupun sifat juga dituntut dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya .

Seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik, dapat mempengaruhi dan membawa pegawai pada kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai akan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab dan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila mereka memiliki pimpinan yang dapat mereka teladani.

## 2.6. Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Agama islam menghendaki umatnya agar terus berusaha dan berjuang serta hendaknya mereka berjihad dan selalu berusaha disegala bidang agar mencapainya kekuasaan dan kepemimpinan yang layak dimiliki (kinerja karyawan ).

Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima. Apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks kebaikan dunia yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW. Firman Allah dalam surah At-Taubah ayat 105 :

3 وَقُلْ أَمَّا أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ

بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾



*Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.( Q.At-Taubah:105)*

## 2.7. Pandangan Islam Terhadap Disiplin Kerja

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku dengan kata lain disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih dalam ajaran islam. banyak al-Quran dan Hadist yang memerintahkan dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan antara lain Surat An-Nisa ayat 59 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ فِرْتُمْ شَيْءً فَرُدُّوْهُ تَنْدًاۙ اِلٰى

اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًاۙ

*Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara 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.(Q.S.An-nisa:59)*



## 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.

Disiplin merupakan kunci sukses karena didalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun, pantang mundur dalam keberanian, dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa. Perlu disadari bahwa betapa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa maupun kehidupan bernegara.

## 2.8. Pandangan Islam Terhadap Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini. Sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin.

Allah SWT telah memberi tahu kepada manusia mengenai pentingnya kepemimpinan dalam islam. Sebagaimana dalam Al-Quran banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Antara lain surah Al-Baqoroh ayat 30

وَإِذْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا قَالَ رَبُّكَ

لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّي جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ نَّعْلَمُوْنَ ﴿۳۰﴾

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

*hendak menjadikan (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."*

Ayat ini memberitahukan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah SWT untuk mengemban amanah dan kepemimpinan langit dimuka bumi. Ingat komunitas malaikat pernah memprotes kekhalfahan manusia dimuka bumi.

## 2.9. Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat terbantu dalam penulisan penelitian yang akan dihadapi.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 2.1

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Tabel 2.1

## Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	<b>Nandha Meta K.D (2011)</b>	pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pustaka Rizki Semarang	Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi, regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan kepemimpinan pada PT.Pustaka Rizki Putra Semarang tergolong baik. hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa disiplin dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.
	<b>Herdyn Danuriatmaja (2013)</b>	pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Efatama Borneo Abadi dikota Samarinda	Pengawasan (X1), Kedisiplinan (X2), Produktivitas Kerja (Y)	penelitian ini menggunakan analisis produk moment, diperoleh hasil korelasi antara pengawasan dengan produktivitas karyawan pada PT. Efatama Abadi dikota Samarinda adalah sebesar 0,657 maka pengawasan mempunyai yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Efatama Boerneo Abadi dikota Samarinda. Selanjutnya korelasi antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Efatama Boerneo Abadi dikota Samarinda adalah sebesar 0,660. Melalui analisis korelasi ganda, diperoleh hasil korelasi sebesar 0,741, maka pengawasan dan kedisiplinan secara serentak memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Efatama Borneo Abadi dikota Samarinda.





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.

<p>3. <b>Budi Hendra Gunawan (2015)</b></p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cempaka Agro Lestari Desa Rambahan Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi</p>	<p>Disiplin Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>dari hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut : (1) secara bersama-sama disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. (2) secara persial yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (<math>R^2</math>) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,58,7. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja dan pengawasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebesar 58,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.</p>
<p>4. <b>Saiful Arsyad (2016)</b></p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ( Persero ) Wilayah Pekanbaru</p>	<p>Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin dengan metode purposive sampling. Adapun data yang digunakan adalah data analisis dekkriptif kuantitatif dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0. hasil analisis yang diperoleh bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Pekanbaru.</p>



<p>5. <b>Krisma Yulianti (2017)</b></p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Orindo Alam Ayu Pekanbaru.</p>	<p>Kepemimpinan (X1), Loyalitas (X2), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Melalui uji f dapat diketahui bahwa kedua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependent kinerja karyawan.angka adjusted R Square sebesar 0,591 menunjukkan bahwa 59,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen. Sedangkkn sisanya sebesar 40,9% dijelaskan oleh faktor Lain.</p>
<p>6. <b>Ardansyah Wasilawati (2014)</b></p>	<p>Pengawasan,Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat statistic Kabupaten Lampung Tengah</p>	<p>Pengawasan (X1),Disiplin Kerja(X2), Kinerja (Y)</p>	<p>Data didapatkan dari observasi,wawancara,kuisisioner,dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif denga alat analisis korelasi produk momen,refresi sederhana, dan regresi linear berganda. Hasil analisis menyatakan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja KSK BPS Kabupaten Lampung Tengah.</p>

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini tentunya banyak terdapat perbedaan baik dari segi judul, indikator-indikator, sampel serta lokasi dan waktu penelitian. Penelitian lebih menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini positif sesuai dengan bunyi hipotesis penelitian



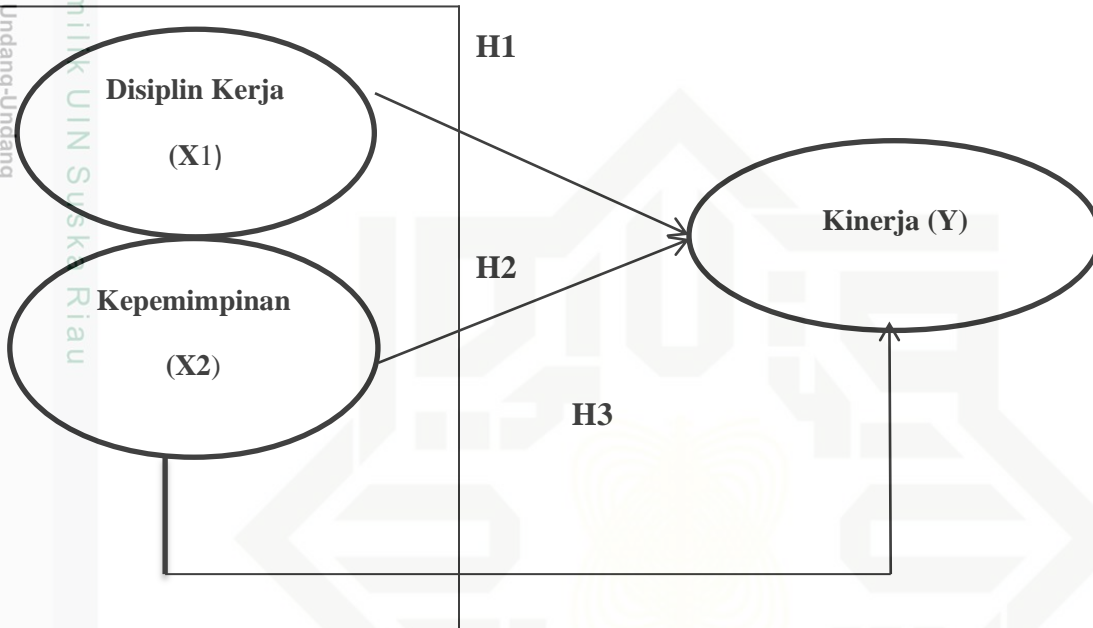


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Milik UIN Suska Riau

## 2.10. Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja (Y)**



*Sumber: Wirawan(2009:138),Rivai(2010:75)*

## 2.11. Definisi Konsep

Berdasarkan telaah yang telah ada, penulis merasa perlu untuk menyusun secara ringkas suatu konsep operasional variabel penelitian yang digunakan, yaitu sebagai berikut :

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



Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja ( Y )	Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setaip orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya didalam perusahaan. <b>Mangkunegara (2007)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektif</li> <li>2. Efisien</li> <li>3. Kualitas</li> <li>4. Ketepatan Waktu</li> <li>5. Produktivitas</li> <li>6. Keselamatan</li> </ol> <b>Moheriono (2014:113)</b>	Likert
Disiplin Kerja (XI)	Disiplin kerja adalah siakp dna perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi dan melayani konsumen oganisasi <b>Wirawan ( 2009)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.Sikap</li> <li>2. Prosedur Kerja</li> <li>3. Peraturan Organisasi</li> <li>4. Kode Etik</li> <li>5. Norma Budaya</li> </ol> <b>wirawan( 2009:138)</b>	Liker
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan merupakan kegiatan pengaruh mempengaruhi serta menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan. Selain harus memiliki kualitas ataupun sifat, juga dituntut untuk dapat mempengaruhi dan menagarahkan bawahannya <b>Rivai (2010)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencapaian tujuan organisasi</li> <li>2. Kepentingan organisasi</li> <li>3. Hakekat pemberian suri tauladan</li> <li>4. Pencapaian prestasi</li> <li>5. Kejelasan informasi</li> </ol> <b>Riduwan (2012:65)</b>	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

### 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.

## 2.12. Hipotesisi

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan diatas maka dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan yaitu sebagai berikut:

1. "H1 diduga terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Pekanbaru."
2. "H2 diduga terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Pekanbaru."
3. "H3 diduga terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Pekanbaru"