

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

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

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

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin diraihnya. Istilah manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Pada umumnya, pengertian manajemen adalah merupakan suatu proses pencapaian tujuan yang ingin dicapai melalui orang lain, yaitu sumber daya manusia. Dimana sumberdaya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar bagi eksistensi sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sebuah instansi atau organisasi mustahil dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berikut pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli:

Menurut (Handoko, 2012: 4) “MSDM merupakan Penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan organisasi”, sedangkan menurut (Mangkunegara, 2011: 2) “MSDM adalah Suatu perencanaan, pengorganisasian pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”, lain hal

lagi menurut (Rivai dan Sagala, 2010: 1) “MSDM adalah Salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan.”

2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Rivai, 2010), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*planning*), yaitu kegiatan memperkirakan atau menggambarkan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Perencanaan merupakan tahap awal dari pelaksanaan berbagai aktivitas perusahaan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*), yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*actuating*), yaitu kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerjasama dan bekerja secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- d. Pengendalian (*controlling*), yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. bila terjadi penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi, pendapatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang dibutuhkan 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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- b. Pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasi.
- d. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan, yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai dengan pensiun.

2.2. Kinerja

Setiap perusahaan selalu menginginkan agar karyawan mempunyai prestasi kerja yang baik. Dengan prestasi kerja yang baik para karyawan diharapkan dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya perusahaan lebih mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apa bila tidak mendukung dengan intelegasi yang baik pula, artinya sumber daya manusia menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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.

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan untuk meningkatkan prestasi yang dimiliki guna meningkatkan produktifitas kerja. Menurut (Henni, 2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wirawan, 2009: 41), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut (Dessler, 2008), mengatakan kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini menjadi dasar semua kegiatan pengembangan karir lainnya, karena kemajuan karir sangat bergantung pada prestasi kerja yang dihasilkan.

Menurut (Rivai, 2009) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2007) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seorang pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya yang telah ia kerjakan. Secara umum pegawai yang berprestasi dalam bidang pekerjaannya

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.

dapat dilihat dari berbagai segi diantaranya berupa pemberian penghargaan, seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain fasilitas menunjang kelancaran pekerjaan.

Dengan demikian berdasarkan definisi diatas, penulis mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2.2.1. Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja karyawan maupun pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain: (Mangkunegara, 2012) berpendapat bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

2.2.2. Faktor Individual

1. Kemampuan dan keahlian
2. Latar belakang
3. Demografi

Faktor Psikologis

1. Persepsi
2. Attitude
3. Personality
4. Pembelajaran

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. Motivasi

Faktor Organisasi

1. Sumber Daya
2. Kepemimpinan
3. Penghargaan
4. Struktur
5. Job design

Menurut (Nitisemito, 2007: 13), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan kompensasi dari kompensasi yang diberikan
2. Hubungan dengan pemimpin
3. Penempatan kerja yang tepat
4. Pelatihan dan Promosi Jabatan
5. Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
6. Hubungan dengan rekan kerja

Menurut (Samsudin, 2005: 47) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Pengalaman pegawai
2. Semangat kerja pegawai
3. Pengawasan dari pimpinan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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.

Sedangkan menurut (Rivai & Basri, 2005: 17) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

1. Disiplin kerja
2. Lingkungan kerja
3. Budaya Kerja

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

2.2.3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menggambarkan beberapa aspek kinerja yang sangat kritis dari sebuah perusahaan atau organisasi yang akan menentukan sukses tidaknya perusahaan atau organisasi tersebut pada masa kini maupun masa depan.

Menurut (Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

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) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai atau karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai ataupun karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi maupun perusahaan.

Pengembangan indikator kinerja harus dirancang untuk mendukung perbaikan kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan, bukan hanya berkaitan dengan bagian tertentu. Jadi, bukan saja perbaikan kinerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja yang lebih besar dan saling menguatkan antarbagian, tetapi pengembangan hingga implementasi sistem indikator kinerja yang baru dalam perusahaan atau organisasi juga akan dijalankan oleh semua karyawan dengan penuh rasa “handarbeni” (*sense of belonging*)

2.2.4. Pengukuran Kinerja

Dalam proses penilaian kinerja, pertanyaan yang sering muncul yaitu “siapa yang seharusnya melakukan penilaian?” berkaitan dengan siapa yang menilai,

(Dessler) menyebutkan empat pendekatan penilaian kinerja untuk pegawai bawahan, yaitu penilaian oleh supervisor terdekat/langsung, penilaian oleh teman sekerja, komite penilai, dan penilaian diri (*self-assessment*).

a. Penilaian oleh supervisor langsung

Penilaian supervisor merupakan jantung dari seluruh sistem penilaian umumnya. Hal ini disebabkan karena mudah untuk memperoleh hasil penilaian supervisor dan dapat diterima oleh akal sehat. Para supervisor merupakan orang yang tepat untuk mengamati dan menilai prestasi bawahannya. Oleh sebab itu, seluruh sistem penilaian umumnya sangat tergantung pada evaluasi yang dilakukan oleh supervisor. Pada penelitian ini, pendekatan penilaian oleh atasan/supervisor langsung yang akan dilakukan.

b. Penilaian teman sekerja

Penilaian seseorang pegawai oleh teman kerjanya telah terbukti efektif dalam memperkirakan keberhasilan manajemen dimasa depan. Dari sebuah studi yang diselenggarakan dikalangan pejabat militer, diketahui bahwa penilaian teman sekerja cukup akurat untuk memperkirakan pejabat mana yang dapat dipromosi dan mana yang tidak.

c. Komite penilai

Banyak perusahaan menggunakan komite untuk menilai para pegawai. Komite ini beranggotakan para supervisor langsung dan tiga atau empat anggota

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

adalah supervisor lain, setiap anggota komite seharusnya mampu menilai prestasi pegawai dengan baik.

d. Penilaian diri

Beberapa perusahaan telah berpengalaman menerapkan pengharkatan prestasi yang dilakukan oleh pegawai sendiri. Tetapi hal ini umumnya bukanlah pilihan yang direkomendasikan. Masalahnya adalah hampir seluruh studi menunjukkan bahwa para pegawai umumnya menilai diri mereka lebih tinggi dari penilaian supervisor atau teraan sekerja mereka. Oleh karena itu, para supervisor yang meminta pegawai mereka untuk menilai prestasi mereka sendiri hendaknya diperingatkan bahwa hasil penilaian diri mungkin jauh berbeda dengan penilaian atasan atau rekan kerja.

2.2.5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Pada dasarnya tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan menurut (Rivai, 2009: 52) meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama bekerja.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Meningkatkan etos kerja.

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.

7. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
9. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karier dan keputusan perencanaan suksesi.

2.2.6. Pandangan Islam tentang Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja menurut pandangan islam adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif. Dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah.

Firman Allah SWT dalam surat Al-Ahqaaf ayat 19 yaitu:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

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.

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.

Ayat tersebut menerangkan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah merela 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.

Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang pegawai yang telah dibebankan kepada nya menurut ukuran yang berlaku dengan tanggung jawab yang telah diberikan, dan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kerja pegawai satu dengan kinerja pegawai lainnya dan sebagai alat untuk memajukan karir.

2.3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Nasution, 2010). Gaya kepemimpinan pada hakekatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, produktifitas kerja, karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Menurut (Hasibuan, 2010: 210), gaya kepemimpinan ada tiga macam, yaitu :

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagai besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya

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.

ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses keputusan. Falsafah pemimpi ialah “bahwa bawahan hanya untuk pemimpin”. Pimpinan hanya bertugas untuk melaksanakan keputusan yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Pemimpin menganut sistem manajemen tertutup kurang menginformasikan keadaan perusahaan kepada para karyawan pengkaderan kurang mendapatkan perhatian.

2) Kepemimpinan Parsitipasif

Kepemimpinan parsitipasif ialah apabila kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerja sama serasi. Menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin menganut gaya partisipatif akan mendorong kemajuan kerja karyawan mengambil kepuasan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahannya untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3) Kepemimpinan Delegatif

Pemimpin Delegatif apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan menegrjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada karyawan tersebut. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan “ inilah pekerjaan yang harus saudara lakukan, saya tidak peduli terserah saudara mau bagaimana mengerjakannya, asalakan

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.

pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik. Bawahan dituntut untuk memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan melakukan suatu yang disarkan pengetahuan dan kerampilan.

2.3.1 Indikator Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan (Nasution, 2010)

Yaitu:

1. Komunikasi yang baik
2. Manajemen waktu dan stress
3. Manajemen pengambilan keputusan
4. Mengakui, menjelaskan dan memecahkan permasalahan
5. Memotivasi dan mempengaruhi orang lain.
6. Mendelegasi wewenang
7. Menetapkan tujuan dan visi
8. Memiliki kesadaran diri.

2.3.2 Ciri-Ciri Pimpinan

Menurut (Ishak dan Hendri, 2009: 99-100) secara garis besar seorang pemimpin pada umumnya harus mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Seorang pemimpin mampu menganalisa dan menarik kesimpulan yang tepat.
- 2) Seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk menyusun suatu organisasi, dapat menyeleksi dan menempatkan orang-orang yang menjadi

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.

bawahannya untuk menempati jabatan dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

- 3) Seorang pemimpin juga mempunyai kemampuan untuk membuat sedemikian rupa, agar organisasi berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan, cita-cita, dan keputusan dari tingkat yang lebih tinggi kepada karyawan, agar tujuan dan keputusan itu dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

2.3.3 Tanggung Jawab dan Wewenang Pimpinan

Tanggung jawab pimpinan menurut Ranupandojo dengan mengutip pendapat (Miljus, 1997: 218) menyatakan bahwa tanggung jawab para pemimpin adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan tujuan dan pelaksanaan kerja realitas
- 2) Melengkapi para karyawan dengan sumber sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya
- 3) Mengkomunikasikan pada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka
- 4) Memberikan suatu imbalan atau hadiah sepadan untuk mendorong motivasi
- 5) Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif
- 6) Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.

2.3.4 Pandangan Islam tentang Kepemimpinan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah upaya seseorang untuk menggerakkan dan memotivasi dalam melakukan tugas dan wewenang untuk mencapai tujuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, dalam islam tentang kepemimpinan disebutkan dalam sebuah surat

AL-Baqarah ayat 30 sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَن يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿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. (Al-Baqarah: 30)*

2.4 Budaya Organisasi

Menurut (Ivancevich, 2008: 34) menyatakan bahwa Budaya merupakan simbol, bahasa, ideologi, ritual, dan mitos. Adapun (Ivancevich, 2008:34) menyatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan apa yang di persepsikan

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.

karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. Ini artinya bahwa Budaya Organisasi melibatkan harapan, nilai, dan sikap bersama. Hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok dan proses Organisasi.

Dilihat dari unsur perbedaan budaya juga menyangkut ciri khas yang membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lain ataupun yang membedakan antara profesi satu dengan profesi yang lain. Seperti perbedaan budaya seseorang pegawai negeri sipil dengan seorang karyawan badan usaha milik daerah. (Robbins dan Judge, 2009: 71) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Selanjutnya, (Kreitner dan Kinicki, 2008: 66) memberikan pengertian bahwa, budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak di sadari, tetapi mudah disebarluaskan, kehadirannya tidak disadari oleh individu tetapi di dipatuhi oleh individu-individu dalam lingkungan organisasi, memberi batasan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

mempromosikan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta mengendalikan perilaku para anggota.

(Gibson et al, 2009: 77) merumuskan: “kultur organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan, dan pola perilaku.” Luthans mengemukakan, budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Budaya juga tercipta karena adanya adopsi dari organisasi lainnya baik nilai, jargon, visi dan misi maupun pola hidup dan citra organisasi yang dimanifestasikan oleh anggotanya. Pengertian ini menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah bingkai kognitif yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma, perilaku dan harapan-harapan yang di sumbangkan oleh anggota organisasi. Ini artinya dalam pemahaman individu terhadap budaya organisasi harus ditujukan melalui sikap kerja, nilai-nilai yang di anut (seperti kejujuran, keadilan), kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan, serta harapan yang tinggi untuk berkontribusi dalam organisasi.

Budaya organisasi adalah apa yang di persepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. (Edgar Schein) mendefinisikan budaya organisasi sebagai: suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat berjalan menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah

berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

2.4.1 Indikator Budaya Organisasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi (Robbins Judge, 2009) Yaitu:

1. Pembaharuan dan pengambilan resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Berorientasi kepada hasil
4. Berorientasi kepada orang
5. Berorientasi kepada team
6. Agresivitas
7. Stabilitas

Berdasarkan uraian diatas, meskipun konsep budaya organisasi memunculkan persepektif yang beragam, terdapat kesepakatan diantara para ahli budaya dalam hal mendefenisikan budaya organisasi. Intinya bahwa budaya organisasi berkaitan dengan sistem makna bersama yang diyakini oleh anggota organisasi (*refers to a syistem of shared meaning held by members*).

2.4.2 Budaya Organisasi Menurut Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang paling sempurna, dimana islam mengatur tata kehidupan manusia dengan baik, baik itu secara individu maupun

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

masyarakat. Islam selalu berseru dan mengajak setiap umat manusia untuk berusaha, bekerja dan beramal dan selalu memberikan manfaat bagi diri sendiri ataupun orang lain.

Allah SWT sangat membenci orang-orang yang bermalas malasan bekerja, karena bermalas-malasan itu adalah perbuatan dari syaiton. Sebuah organisasi yang baik adalah dapat mengakomodasi seluruh kepentingan yang ada dalam organisasi tersebut yang tujuannya membangun organisasi lebih baik. Islam menanamkan penghargaan terhadap nilai-nilai yang dibentuk dalam suatu kelompok yang bekerja sama membangun hidup. Dalam kelompok terdapat nilai-nilai, kebersamaan, kejujuran, penghargaan pada sesama. Kebersamaan untuk maju membutuhkan kepercayaan, karena manusia dalam penciptaannya merupakan makhluk sosial yang tidak dapat menjalin hidupnya sendirian. Untuk mengembangkan kehidupan yang lebih tinggi manusia harus saling membantu dan bekerja sama. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain, sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali-Imran ayat 159 adalah :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Perbedaan	Hasil
1	Win Susilo Hari Endrias/ 2014	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Ruteng	- Menggunakan random sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode sensus.	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja
2	Rusman, SE, M.Si / 2014	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap	menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) sedangkan penelitian	Pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja adalah signifikan dan positif,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. 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/Tahun	Judul	Perbedaan	Hasil
		Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Kabupaten Sabang	sekarang menggunakan metode sensus dengan SPSS	pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif.
3	Nauvila Neksi Ramadhani/ 2016	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Medan	- menggunakan 3 variabel X yaitu, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan Motivasi, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 2 variabel X yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan baik secara parsial maupun simultan terbukti bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Medan
4	Nurjannah/ 2008	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	- Penelitiannya menggunakan 2 variabel X dan 2 variabel Y, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 2 variabel X dan 1 variabel Y. - Penelitian ini menggunakan metode	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

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/Tahun	Judul	Perbedaan	Hasil
		(studi pada biro lingkup departemen pertanian)	<p>Proporsional random sampling, sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode sensus.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teknik analisis penelitian ini adalah teknik <i>Structural Equation Model</i> (SEM) dari software AMOS 4.0 sedangkan sekarang menggunakan SPSS. 	terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Hendriawan/2014	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara	<ul style="list-style-type: none"> - Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni <i>explanatory survey</i> sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode sensus dengan menggunakan SPSS. 	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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/Tahun	Judul	Perbedaan	Hasil
		Provinsi Sulawesi Tenggara		

2.6 Kerangka Berfikir

2.6.1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses. (Kartono, 2006). Oleh karena itu pemimpin memiliki peran yang amat besar dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.6.2 Pengaruh Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi ini merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai dan harapan. Ini artinya bahwa Budaya Organisasi melibatkan, harapan, nilai, dan sikap bersama (ivancevick, 2008).

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.

2.6.3 Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin suatu organisasi dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan peran para karyawan, maka pelaksanaan prinsip-prinsip komunikasi perlu lebih ditingkatkan dan gaya kepemimpinan perlu diperhatikan.

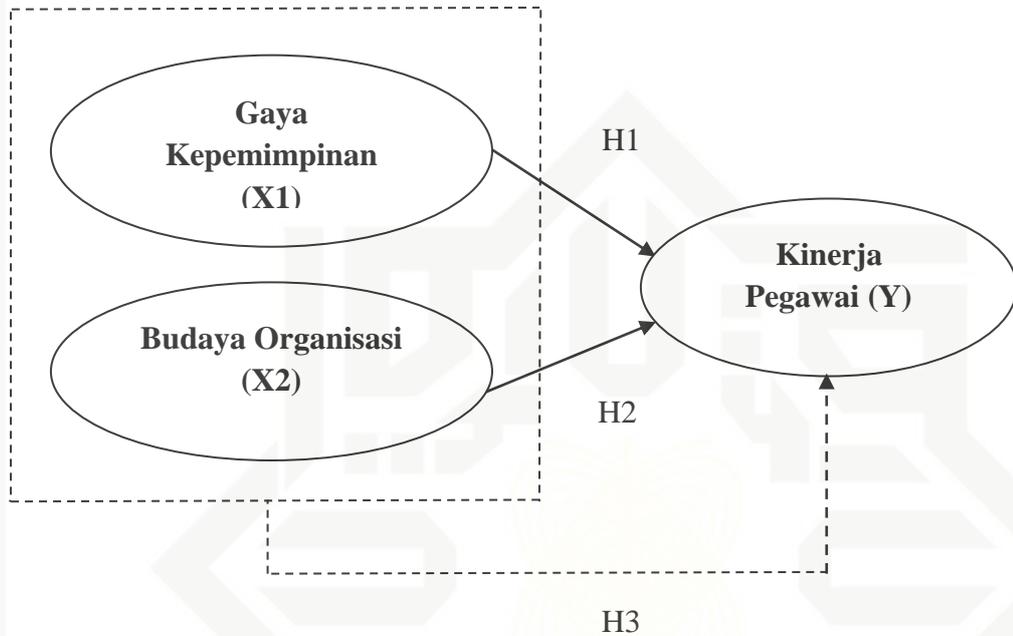
Kinerja suatu instansi tidak dapat dikatakan berhasil atau tercapai dengan baik, hal ini disebabkan karena setiap karyawan atau para pelaku dalam suatu organisasi belum menyumbangkan tenaga dan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan instansi dan pimpinan belum mengetahui bagaimana cara mengukur tingkat sumbangan tenaga kerja dalam bentuk kinerja karyawan serta belum mengetahui kapan kinerja karyawan harus dinilai sehingga karyawan tidak bekerja secara optimum. (Sentono dalam Hartanto, 2008: 5)

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian yang ditetapkan sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik korelasional. Teknik ini dilakukan untuk menganalisis hubungan dua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan satu variabel terikat (Variabel dependent) yaitu Kinerja (Y).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Untuk melihat hubungan diatas, dapat dilihat pada gambar konstelasi model masalah berikut ini:



Gambar 2.2 : Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Sumber: Hasibuan, 2013

2.7 Hipotesis Penelitian

Dari deskripsi teoritis variabel dan kerangka berfikir di atas, dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. “H1: Di duga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan atau dengan kata lain semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin baik itu pula kinerja kerja karyawan.”

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. “H2 : Di duga terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau dengan kata lain semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan.”
3. “H3 : Diduga adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan.”

2.8 Operasional Variabel

Adapun defenisi dan konsep operasional pada penelitian ini yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel. 2.2 defenisi dan konsep operasional variabel penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab (Mangkunegara, 2009: 75)	Likert

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.

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Nasution, 2010).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi yang baik 2. Manajemen waktu dan stres 3. Manajemen pengambilan keputusan 4. Mengakui, Menjelaskan dan memecahkan permasalahan 5. Memotivasi dan mempengaruhi orang lain 6. Mendelegasi wewenang 7. Menetaokan tujuan dan visi 8. Memiliki kesadaran diri. (Nasution, 2010). 	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembaharuan dan pengambilan resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Berorientasi kepada hasil 	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
	yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota	4. Berorientasi kepada orang 5. Berorientasi kepada team 6. Agresivitas 7. Stabilitas Robbins dan Judge (2009)	Likert