

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi maupun perusahaan tentunya mempunyai tujuan usahanya, pimpinan dalam organisasi tentunya akan mengupayakan dengan segenap sumber daya manusia yang dimiliki untuk merealisasikan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan sebagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut **Rivai (2009:1)** mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Sinambela (2016:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- a. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- b. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
- c. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
- d. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dari bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja yang baik terhadap pegawai menentukan keberhasilan terhadap organisasi. Pengertian kinerja umumnya menunjuk pada keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya menurut kriteria yang ditentukan untuk jangka waktu tertentu. Dalam setiap instansi diperlukan pegawai berkualitas, kinerja yang tinggi dari pegawai sebagai sumber daya manusia yang berfungsi mengolah faktor

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.

produksi, agar organisasi atau instansi memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat unggul dalam persaingan.

Menurut **Rivai (2009:45)** mengemukakan kata kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

Prawirosentoso (dalam Edi Sutrisno, 2011:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut **Bangun (2012:230)** Pengertian kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja (*Job requireme*).

Mulyadi (2015:63) kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai pekerja atau pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

2.2.2 Pengukuran Kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Sehubungan dengan ukuran penilaian kinerja atau prestasi kerja pegawai, menurut **Gibson (2008)** di ukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu meliputi kesesuaian kegiatan dengan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
3. Ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.
4. Yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Mangkunegara (2009:68)** faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan seseorang tentang pekerjaan secara baik akan memberika hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
- 3) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam

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.

mengerjakan apa yang diberikan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

- 4) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan karyawan dalam mencapai tujuannya.

- 5) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi pada organisasi tertentu yang dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Jadi, komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja.

- 6) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

- 7) Kepemimpinan merupakan prilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas yang diberikan.

- 8) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam memnghadapi atau memerintahkan bawahannya.

- 9) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

- 10) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

2.2.4 Tujuan dan Sasaran kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dalam tercapainya prestasi kerja yang tinggi.

1. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut **Wibowo (2011:48)** adalah menyesuaikan harapan kerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi agar mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat bawahannya.

Menurut **Wibowo (2011:50)** ada beberapa tingkat atau tujuan antara lain :

- a) *Compare level* merupakan tingkat dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b) *Senior manajemen level* merupakan tingkat dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- c) *Business-unit, funcional atau departement level* merupakan tingkat dimana tujuan pada tingkat ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d) *Individual level* yaitu tingkat dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang diharapkan untuk dicapai kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

2. Sasaran Kinerja

Menurut **Wibowo (2011:63)** sasaran kerja merupakan pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang diinginkan tersebut terselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur.

2.2.5 Indikator kinerja

Yang menjadi indikator-indikator kinerja menurut **Rivai (2009:45)** adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan tentang pekerjaan
2. Cara berfikir
3. Prilaku sosial
4. Kepuasan
5. Keputusan yang diambil
6. Ketekunan dalam bekerja

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang. Disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Nuraini (2013:30) disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, dalam hal ini ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif, yaitu Pertama, Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Kedua Disiplin Korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu perusahaan dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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.

menarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Kedisiplinan terbagi atas 2 bagian, yaitu dalam arti sempit dan arti luas, dalam arti sempit kedisiplinan adalah bilamana karyawan tersebut jarang absen dan datang serta pulang tepat pada waktunya, sedangkan dalam arti luas kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Bangun (2012:69)** faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila ia mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya pada saat bekerja didalam perusahaan.

- a. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- b. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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.

Pembinaan disiplin kerja tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

c. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya, sesuai dengan sanksi yang ada.

d. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang mengarah pada pegawai agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan.

e. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik.

Menurut **Martoyo (2007:165)** bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

- 1) Motivasi
- 2) Pendidikan dan Pelatihan
- 3) Kepemimpinan
- 4) Kesejahteraan
- 5) Penegakkan disiplin.



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.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.3.3 Pentingnya Disiplin Kerja

Program disiplin kerja yang efektif berpengaruh kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah tersusun dalam suatu jaringan kerja (*network*). Ketetapan penyelesaian salah satu pekerjaan menjadi prasyarat bagi kegiatan berikutnya, dan sebaliknya keterlambatan pada salah satu kegiatan akan mengganggu kegiatan lainnya. Selain itu program disiplin yang efektif juga akan memberikan motivasi yang kuat terhadap semangat kerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Para karyawan yang sukses dalam karir, pada umumnya terobsesi dari tersosialisasi pada program disiplin yang efektif ini.

Penerapan hukuman dalam program pendisiplinan sebaiknya memperhatikan, hukuman disiplin tersebut hendaknya bersifat membangun karyawan, hukuman dilakukan atas dasar penilaian yang obyektif, hukuman dijatuhkan tepat pada waktunya dan jangan sampai kadaluarsa, dilakukan secara personal/pribadi, hendaknya keputusan tersebut benar-benar dilaksanakan dengan penuh pertimbangan dan penuh kebijaksanaan, setelah hukuman disiplin tersebut dilakukan, manajer diharapkan tetap bertindak dan bersikap wajar dan berilah kesan-kesan yang bersifat positif sehingga yang bersangkutan merasa adanya penyesalan dan kesadaran atas perbuatan yang dilakukannya.

2.3.4 Tingkat dan jenis hukuman Disiplin karyawan

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- a. Teguran Lisan
 - b. Teguran tertulis dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Jenis hukuman disiplin sedang, misalnya:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala
 - b. Penundaan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, dan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat (paling lama 1 tahun)
 3. Jenis hukuman disiplin berat, misalnya:
 - a. Penurunan pangkat, pada pangkat yang setingkat lebih rendah
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dari statusnya sebagai pegawai, dan
 - d. Pemberhentian dengan tidak hormat dari statusnya sebagai pegawai.

2.3.5 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya menurut **Hasibuan (2009:194)** adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran
2. Keteladanan pemimpin
3. Sanksi dan ketegasan
4. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik
5. Kepatuhan terhadap peraturan
6. Waktu 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.

2.3.6 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasibuan (2009:196) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang untuk tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya. Oleh karena itu, manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal bagi karyawannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak kepada organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi) dan loyalitas (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

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.

Soekidjan (2009) mengemukakan komitmen organisasi adalah perilaku dari individu yang didasarkan dari kemauan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi
Donni Juni Priansa, (2016).

Menurut **Fred Luthan (2007:192)**, komitmen organisasi didefinisikan sebagai berikut :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota perusahaan mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi untuk kemajuan serta keberhasilan suatu organisasi.

Dessler dalam Agus (2008:26) memberikan pedoman khusus untuk sistem manajemen yang membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri pegawai:

1. Bekomitmen pada nilai manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan pegawai yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi.

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. Menjamin keadilan organisasi.
4. Menciptakan rasa komunikasi
5. Mendukung perkembangan pegawai.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dari beberapa defenisi yang diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada suatu organisasi. Ditandai dengan adanya :

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis pegawai terhadap organisasi ditandai dengan adanya :

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap norma-norma dan nilai-nilai 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.

- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah 2008:163) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap pegawai.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterampilan dalam organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sementara itu **Sopiah (2008:194)** mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawannya.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Yang menjadi indikator-indikator komitmen organisasi menurut **Soekidjan, (2009)** adalah sebagai berikut:

1. Melakukan upaya penyesuaian
2. Meneladani kesetiaan
3. Mendukung secara aktif
4. Melakukan pengorbanan pribadi

Jenis komitmen menurut **Donni Juni Priansa(2016)** adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif

Individu dengan komitmen afektif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut dengan pertimbangan bahwa ia keluar, maka ia akan menghadapi kerugian jika meninggalkan 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.

Komitmen afektif didefinisikan sebagai suatu proses sikap, dimana karyawan merasa memiliki hubungan atau keterkaitan dengan organisasi karena adanya kesamaan nilai dan tujuan. Komitmen afektif merupakan tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi.

2. Komitmen Normatif

Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena adanya loyalitas.

3. Komitmen Kontinue

Komitmen kontinue merupakan komitmen akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Komitmen kontinue merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuh kebutuhan.

2.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Allen dan mayer dalam **Sopiah (2008:157)** mengatakan bahwa komitmen efektif memiliki Pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja. Didasarkan

keinginan untuk terikat pada organisasi, kebutuhan rasional dan berdasarkan norma yang ada.

2.5 Konsep Islam Tentang Kinerja, Disiplin kerja, Komitmen Organisasi

2.5.1 Kinerja Menurut Pandangan Islam

Islam adalah agama yang mengatur seluruh aspek kehidupan manusia. Islam bukan hanya menyuruh umatnya untuk beribadah dalam konteks yang sempit seperti ritual saja, tetapi Islam juga menyuruh umatnya untuk beribadah dalam arti yang lebih luas seperti bekerja, berdagang, menuntut ilmu, dan berbagai perintah lainnya. Bekerja dalam Islam sangat di haruskan karena secara langsung di perintahkan dalam Al Quran dan di perjelas dalam Hadist.

Menurut Q.S At-Tawbah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ،

Artinya : *“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 gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”*.

2.5.2 Disiplin Kerja dalam Pandangan Islam

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.

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang meharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran islam banyak ayat AL-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa' ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

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”.(Surat AN-Nisa’Ayat 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.

2.5.3 Komitmen Dalam Pandangan Islam

Inti dari Firman Allah tersebut diatas mengisaratkan kepada semua kaum bahwa yang dapat merubah adalah manusia itu sendiri, yaitu harus ada semangat kerja itu sendiri untuk berupaya dengan melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan secara baik agar dapat merubah keadaan suatu bangsa menjadi lebih baik. Dalam surat Al- A'raf : 10 Allah berfirman :

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

Artinya : “*Sesungguhnya kami telah menempatkan kamu sekalian dimuka bumi dan kami adakan bagimu dimuka bumi sumber penghidupan, amat sedikitlah kamu bersyukur*”.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut penulis sertakan beberapa penelitian terdahulu yang dirangkum dalam bentuk tabel :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Iis Puspika Dewi	2016	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung.
2	Mutiara	2007	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja perawat di rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru	Hasil uji melalui analisis berganda diketahui bahwa <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlibatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. 2. Komitmen efektif dan komitmen berlanjut berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
3	Ciesar Nova Sari Putri	2017	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal (BPTM) Kota Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan variabel Disiplin kerja dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan hubungan terhadap variabel dependen (kinerja). Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
4	Juni Marlina	2011	Analisi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sakti Gemilang (Malang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin, kepemimpinan, komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
5	Agung Pranigoro	2008	Pengaruh disiplin, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BPR di Tanjung Pinang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila disiplin, pemimpin dan komitmen organisasi dapat berjalan dengan baik.

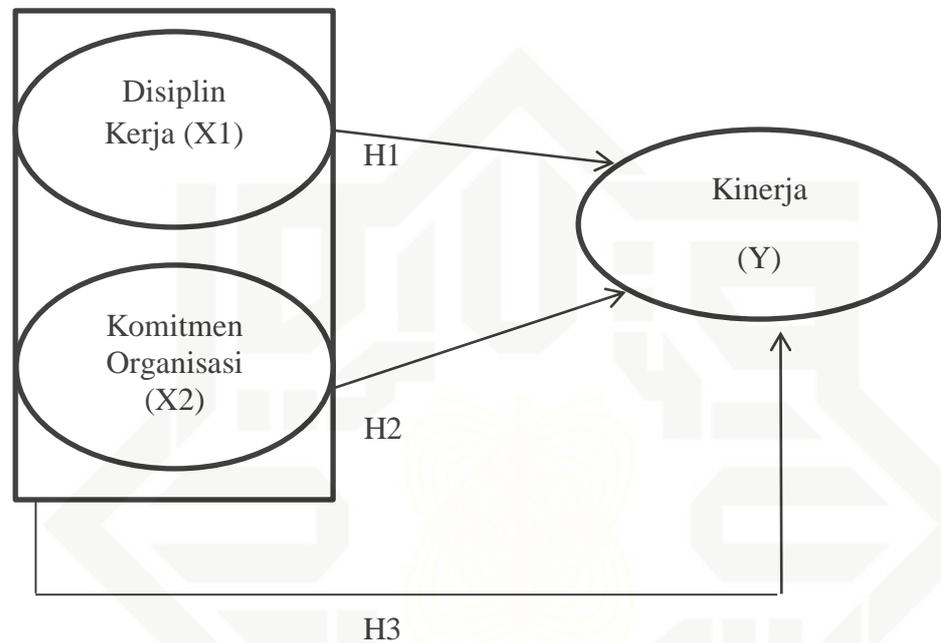
Dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu peneliti mengangkat masalah pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Perbedaan yang terdapat dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu pada variabel, yakni variabel yang peneliti angkat pada penelitian ini adalah disiplin dan komitmen organisasi. Adapun fokus masalah yang dibahas oleh penulis adalah tentang kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi 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.

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada pemikiran diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut : Gambar 1.



Gambar 1: Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)

Terhadap Kinerja (Y)

(Hasibuan:2013)

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.

2.8 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ada dan didukung oleh landasan teoritis yang dikemukakan diatas, Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan sementara mengenai apa saja yang akan kita amati dalam usaha untuk memahaminya.

Berikut ini adalah hipotesis untuk judul penelitian yang akan penulis teliti :

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

H3 : Diduga disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

2.9 Variabel Penelitian

Variabel penelitian berguna untuk membantu memperjelas pokok subyek dan batasan pengertian untuk variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian yang akan penulis lakukan ini, penulis menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y)

Merupakan variabel yang terikat dan dipengaruhi oleh adanya beberapa variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam

penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang bersifat bebas dan yang berpengaruh kepada kemampuannya untuk mengubah variabel Y. Adapun variabel independen (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi.

2.10 Definisi Konsep Operasional

Agar memiliki persepsi yang sama tentang variabel penelitian, maka bagian ini akan dijelaskan terlebih dahulu tentang batasan-batasan variabel penelitian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.2. Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
	Kinerja (Y)	Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Rivai 2009:45)	1. Tujuan yang khusus 2. Cara berfikir 3. Prilaku sosial 4. Kepuasan 5. Usaha 6. Ketekunan 7. Ketaatan (Rivai 2009:45)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Nuraini 2013:30)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi kehadiran 2. Keteladanan pemimpin 3. Sanksi dan ketegasan 4. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik 5. Kepatuhan terhadap peraturan 6. Waktu kerja (Hasibuan 2009:194)	Likert
3	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen Organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. (Donni Juni Priansa, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan upaya penyesuaian 2. Meneladani kesetiaan 3. Mendukung secara aktif 4. Melakukan pengorbanan pribadi (Soekidjan,2009)	Likert