

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 Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (aset) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi, tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat organisasi begitu canggihnya.

Tantangan para manajer adalah bagaimana mengelola SDM dengan efektif dan menghilangkan hal-hal yang tidak efektif. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi yang bersangkutan.

Menurut **Flippo, 1987 (dalam buku Nuraini, 2013:3)** MSDM adalah perencanaan, pengorganisasi, penganalisisan, pengawasan, kegiatan-kegiatan pengadaan, pemberian, kompensasi, pengintegrasi, pemeliharaan, dan pelepasan SDM agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut

## 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.

**Melayu S.P Hasibuan**, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Menurut **Dale Yoder (dalam buku Melayu S.P Hasibuan, 2009:11)** manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para pegawai dalam pekerjaan atau hubungan kerja antar mereka.

Menurut **Sedarmayanti (2009:6)** Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Jadi, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur tenaga manusia agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, kepuasan pegawai dan masyarakat.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut **Mangkunegara (2007:67)** Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Umam(2010:186)** Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi .

Menurut **Sedarmayanti (2008:260)** Kinerja hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi keseluruhan dimana hasil 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.

tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut **Wirawan (2009:5)** Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu.

Sedangkan menurut **Bangun (2012:230)** menyatakan Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut **August W. Smith** yang dikutip oleh **Suwatno (2011:196)** kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Sedangkan menurut **Marwansyah (2010:229)** kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan 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 dievaluasi 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.

#### 2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut **Mangkunegara (2007:75)** ada beberapa faktor ukuran kerja antara lain :

1. Kualitas : yaitu ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.

#### 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. Kuantitas : yaitu output.
3. Keandalan : yaitu mengikuti intruksi, kehati-hatian dan kerajinan.
4. Sikap : yaitu sikap terhadap organisasi dan pimpinan, sikap terhadap pekerjaan lain dan kerja sama.

Menurut **Nurmansyah (2008:183)** faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi 7(tujuh) yaitu:

#### 1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang, dengan demikian tujuan memberikan arah kemana kinerja harus tercapai.

#### 2. Motif

Motif merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, pengakuan, penetapan tujuan yang menantang, menetapkan standar yang terjangkau, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan dan menyediakan sumber daya yang diperlukan.

#### 3. Sarana

Sarana atau alat merupakan sumber daya yang dapat digunakan membantu penyelesaian tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian suatu tujuan. Tanpa itu, tugas pekerjaan tidak dapat di selesaikan sebagaimana seharusnya.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## 4. Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

## 5. Kesempatan

Kesempatan harus diberikan kepada seseorang agar mereka dapat menunjukkan prestasi kerjanya. Ada dua faktor yang menyebabkan kurangnya kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan mencapai kemampuan yang memenuhi syarat. Tugas memperoleh prioritas yang lebih tinggi, mendapatkan perhatian yang lebih banyak dan memanfaatkan waktu yang tersedia.

## 6. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah suatu tujuan dapat dicapai tanpa standar tidak dapat diketahui kapan semua tujuan dapat tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mencapai standar yang telah ditentukan atau yang telah disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

## 7. Umpan balik

Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan penilaian terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan.

Sedangkan menurut **McClelland (2010:190)** ada enam karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi, 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.

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sedangkan menurut **Umam(2010:189)** faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

### 2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2009:194)** indikator-indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan dan kerapian.

2. Kuantitas 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.

Kuantitas kerja dapat diukur dari output. Perlu diperhatikan juga bukan hanya output tetapi juga dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat diukur dari apakah seseorang pegawai mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

4. Sikap

Dapat dilihat dari sikap terhadap pegawai lain dan kerja sama.

#### 2.2.4 Penilaian Kinerja

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

Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia, departemen SDM, dan akhirnya organisasi akan diuntungkan dengan melalui upaya-upaya karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar kinerja serta motivasi di waktu berikutnya. Penilaian kinerja memberi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi karyawan lainnya.

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.

Semua organisasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. Pada organisasi yang kecil kemungkinan informal, tapi dalam organisasi yang besar penilaian kinerja merupakan prosedur yang sistematis, dimana kinerja dari semua karyawan, manajerial, profesionalis, teknis, penjualan dan kritikal dinilai secara formal. (Sofyandi,2008:122)

Menurut Umam(2010:190) Penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

### 2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Umam(2010:191) secara teoritis tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Adapun yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan :

1. Prestasi real yang dicapai individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## 2.2.6 Manfaat Penilaian Kinerja

1. Peningkatan prestasi kerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Keputusan-keputusan promosi dan demosi
5. Penyimpangan proses penarikan dan seleksi
6. Kesempatan kerja yang adil
7. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Menurut **Sofyan (2008:122)** terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, yaitu :

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan
3. Spesialis pekerjaan dan standar kinerja
4. Tujuan-tujuan penilaian kinerja
5. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

Menurut **Rivai (2009:825)** disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah satu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **Siagian (2008: 305)** disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut **Hasibuan (2009: 193)** disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **Wirawan (2009:138)**, Disiplin 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.

Dalam rangka menjalankan tata tertib dan kelancaran tugas-tugas karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh **Hasibuan (2009:194)** “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan”. Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan yang telah

#### 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.

ada dalam suatu perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan pada seseorang tersebut.

Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya. Pembinaan disiplin kerja pada dasarnya adalah masalah bagi setiap orang dan merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting dari anggota organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja dalam suatu organisasi.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2009:194)** faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya :

#### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi bila pekerjaan itu diluar kemampuannya maka kesungguhandan disiplin karyawan rendah.

#### 2. Teladan pimpinan

Teladan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta

#### 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.

sesuai kata perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahanpun kurang disiplin.

### 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan tidak serta mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan dirinya dengan manusia perlakuan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang kedisiplinan karyawan yang baik.

### 5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya organisasi dan masyarakat.

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. Sanksi / hukuman

Dengan sanksi dan hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang ditetapkan ikut mempengaruhi baik / kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan untuk mengubah perilakunya.

## 7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang demikian akan mudah untuk disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

## 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikut, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

### 2.3.3 Indikator – indikator Disiplin Kerja

Menurut **Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94)** indikator – indikator disiplin kerja, diantaranya 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.

1. Taat terhadap aturan waktu.

Di lihat dari jam kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di tempat kerja.

2. Taat terhadap peraturan instansi.

Dapat dilihat dari peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja.

3. Taat terhadap aturan prilaku dalam pekerjaan

Ditujukan dengan cara – cara melakukan pekerjaan – pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

### 2.3.4 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009:825) ada empat perspektif yang menyangkut daftar disiplin kerja, yaitu :

a. Disiplin retributif

Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

b. Disiplin korektif

Berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

c. Perspektif hak-hak individu

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

d. Perspektif utilitarian

Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

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.

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

- 1) Disiplin preventif, yaitu 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, yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada sebuah perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan pada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

### 2.3.5 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut **Mangkunegara (2007:130-131)** 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 berasumsi :

- a. Pendekatan modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

- b. Menghindari tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum 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 ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan 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 terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi, bahwa :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.

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. Disiplin ditujukan untuk perubahan-perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

### 2.3.6 Pelaksanaan Sanksi Disiplin

Menurut **Mangkunegara (2007:131-132)** sanksi pelanggaran disiplin kerja yaitu :

- a. Pemberian peringatan

Pemberian 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.

- b. Pemberian sanksi harus segera

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

- c. Pemberian sanksi harus konsisten

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

- d. Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai tua, muda, pria, tetap berlaku sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku



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.

sebelumnya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.

Menurut **Manullang (2007:127)** menyatakan Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.

Sedangkan menurut **Siagian (2007:112)** menyatakan Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut **Prianto(2012:12)** Pengawasan diartikan sebagai kegiatan atau aktivitas-aktivitas yang dijalankan untuk memastikan bahwa tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai, dan dapat pula didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.

Menurut **Manullang (2012:173)** Pengawasan diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Berdasarkan pendefinisian pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar.

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.

Menurut **Manullang (2012:184)** dalam proses pengawasan ada tiga fase antara lain:

1. Menetapkan alat ukur/standar
2. Mengadakan penilaian
3. Mengadakan tindakan perbaikan

#### 2.4.2 Indikator – indikator Pengawasan

Menurut **Siagian (2007:130)** indikator-indikator pengawasan diantaranya :

1. Pengawasan harus mempunyai kejelasan tentang pencapaian tujuan dalam mengadakan perbaikan.
2. Dalam pelaksanaan pengawasan, manager harus adil dan bijak dalam pelaksanaan pengawasan tersebut.
3. Pengawasan harus bersifat fleksibel, dimana jika terjadi perubahan-perubahan pada pelaksanaan, pengawasan dapat menyesuaikan diri dengan keadaan.
4. Pengawasan haruslah berjalan secara efektif bila perlu efisien
5. Pengawasan harus bersifat membimbing agar terjadi perbaikan.

#### 2.4.3 Jenis – jenis pengawasan

Menurut **Siagian (2008:115)**terdapat dua jenis pengawasan yaitu :

1. Pengawasan langsung, yaitu pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk inspeksi langsung, pengamatan langsung di tempat, dan membuat laporan di tempat.

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. Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat tertulis dan lisan melalui telepon.

Pengawasan harus berjalan efektif, agar pengawasan menjadi efektif, pengawasan harus dipandang sebagai suatu sistem informasi yang efektif karena kecepatan dan ketepatan tindakan korektif sebagai akhir proses pengawasan tergantung pada macamnya informasi yang diterima.

Menurut **Effendi(2014:214)** ada beberapa alasan mengapa pengawasan diperlukan :

1. Perubahan lingkungan organisasi : munculnya inovasi produk dan pesaing baru, ditemukan bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya.
2. Peningkatan kompleksitas organisasi : banyaknya jenis produk baru, hal itu harus diawasi.
3. Terjadinya kesalahan-kesalahan : ini apabila diawasi sebelumnya akan dapat terdeteksi oleh manajer sebelum terjadi krisis.

#### 2.4.4 Tujuan pengawasan

Tindakan pengawasan dalam organisasi tentu saja mempunyai tujuan. Tujuan utama pengawasan adalah untuk memahami apa yang salah demi perbaikan dimasa yang akan datang dan mengarahkan seluruh kegiatan dalam rangka pelaksanaan dari pada suatu rencana sehingga dapat diharapkan suatu hasil yang maksimal.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Menurut **Manullang (2012:173)** tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

#### 2.4.5 Prinsip-Prinsip Pengawasan

Menurut **Manullang (2012:173-174)** Dua prinsip pokok yang merupakan suatu *conditio sine qua non* bagi suatu sistem pengawasan yang efektif ialah adanya rencana tertentu dan adanya pemberian intruksi-intruksi, serta wewenang kepada bawahan.

Setelah kedua prinsip pokok diatas, maka suatu sistem pengawasan haruslah mengandung prinsip-prinsip berikut :

1. Dapat merefleksir sifat-sifat dan kebutuhan-kebutuhan dari kegiatan-kegiatan yang harus diawasi.
2. Dapat dengan segera melaporkan penyimpangan-penyimpangan.
3. Fleksibel.
4. Dapat merefleksir pola organisasi.
5. Ekonomis.
6. Dapat dimengerti.
7. Dapat menjamin diadakannya tindakan korektif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

## 2.5 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu disiplin mendapat penanganan yang intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi dan juga pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan atau melalui contoh pribadi. Oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut **Dan Liden (dalam Daryana,2013:9)** menuturkan bahwa : Dengan ditegakkannya disiplin maka akan dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau lembaga. Apabila disiplin dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah dan kemungkinan masalah kinerja dapat diatasi secara cepat dan mudah.

Menurut **Hasibuan (2010:193)** 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.

## 2.6 Hubungan Pengawasan Kerja Dengan Kinerja

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi dimana pengawasan memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa

#### 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.

adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan bagi organisasi itu sendiri maupun pekerjanya.

Menurut **Kadarisman (2013:197-198)** Pengawasan dilakukan untuk menjamin agar apa yang dilaksanakan atau kinerja pegawai, unit, organisasi sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut **G.R. Terry dalam Hasibuan(2009:242)** menyatakan pengawasan kerja sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena dengan memiliki disiplin yang tinggi dan pengawasan kerja yang baik, setiap karyawan akan melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan pun dapat lebih meningkat dan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

## 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-Qur'an dan hadist memerintahkan 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 ۖ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (٥٩)

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) 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)

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

Disiplin dalam penggunaan waktu perlu diperhatikan dengan seksama, waktu yang sudah berlalu tak mungkin dapat kembali lagi. Demikian pentingnya waktu sehingga berbagai bangsa menyatakan penghargaan tepat waktu.

Orang inggris mengatakan *time is money* (waktu adalah uang) peribahasa arab mengatakan waktu adalah pedang atau waktu adalah emas, dan kita orang indonesia mengatakan “sesal dahulu pendapatan sesal kemudian tak berguna.”

Tidak dapat dipungkiri bahwa orang-orang yang berhasil mencapai sukses dalam hidupnya adalah orang-orang yang teratur dan berdisiplin 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.

#### 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.

memanfaatkan waktunya. Disiplin tidak akan datang sendirinya, akan tetapi melalui latihan yang ketat dalam kehidupan pribadinya.

Ada empat cara agar kita tidak menjadi orang-orang yang melalaikan waktu, antara lain : (1) beriman, (2) beramal saleh, (3) saling berwasiat dalam kebenaran, (4) saling berwasiat dalam kesabaran.

Inilah yang dijelaskan dalam ayat terakhir surat Al-Ashr. “*Illal ladziina amanu wa’amilushshaalihaati watawaahau bish shabr*, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh dan menasihati-menasihati supaya menaati kebenaran serta menasihati-menasehati supaya tetap dalam kesabaran.”

## 2.8 Pandangan Islam Terhadap Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan dalam rangka menjamin terlaksananya kegiatan dengan konsisten. Dalam konsep pendidikan islam, pengawasan tidak hanya mengedepankan hal-hal yang bersifat material saja, tetapi juga mementingkan hal-hal yang bersifat spiritual. Hal ini yang secara signifikan membedakan antara pengawasan dalam konsep islam dengan konsep sekuler yang hanya melakukan pengawasan bersifat material dan tanpa melibatkan Allah SWT sebagai pengawas utama.

Pengawasan dalam pendidikan Islam mempunyai karakteristik antara lain : pengawasan bersifat material dan spiritual, monitoring bukan hanya manajer, tetapi juga Allah SWT, menggunakan metode yang manusiawi yang menjunjung martabat manusia. Dengan karakteristik tersebut dapat dipahami bahwa pelaksanaan berbagai perencanaan yang telah disepakati akan bertanggung jawab kepada manajernya dan Allah sebagai pengawas yang Maha Mengetahui. Disisi

## 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.

lain pengawasan dalam konsep Islam lebih mengutamakan menggunakan pendekatan manusiawi, pendekatan yang dijiwai oleh nilai-nilai keislaman.

Pengawasan merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Ilmu Manajemen diperlukan agar tujuan yang hendak dicapai bisa diraih dan efisien serta efektif. Banyak ayat dalam Al-Qur'an yang menjelaskan tentang pentingnya manajemen. Di dalam Islam, fungsi pengawasan dapat terungkap pada ayat-ayat di dalam Al-Qur'an surat As-Shof ayat 3 :

كَبْرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ (٣)

Artinya : *“Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan (Q.S : As-Shof : 3).”*

Ayat tersebut memberikan ancaman dan peringatan terhadap orang yang yang mengabaikan pengawasan terhadap perbuatannya.

Selain ayat tersebut, terdapat beberapa ayat yang menjelaskan tentang pengawasan antara lain dalam Surat Al-Sajdah, ayat 5 berikut :

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ (٥)

Artinya : *“Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (Q.S As-Sajdah : 5)”*

Kandungan ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT adala pengatur alam. Keteraturan alam raya ini, merupakan bukti kesabaran Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.

**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.

Sejalan dengan kandungan ayat tersebut, manajemen merupakan sebuah proses pemanfaatan sumber daya melalui bantuan orang lain dan bekerja sama dengannya, agar tujuan bersama bisa dicapai secara efektif, efisien, dan produktif. Fungsi manajemen adalah merancang, mengorganisasikan, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Sejalan dengan ayat di atas, Allah SWT memberi arahan kepada setiap orang yang beriman untuk mendisain rencana apa yang dilakukan akan untuk kemudian hari.

Beberapa hadist Rasulullah Saw juga menganjurkan perlunya melaksanakan pengawasan atau evaluasi dalam setiap pekerjaan. Ajaran Islam sangat memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap diri terlebih dahulu sebelum melakukan pengawasan terhadap orang lain. Hal ini antara lain berdasarkan hadist Rasulullah Saw yang artinya sebagai berikut :

Dalam pandangan islam segala sesuatu harus dilakukan secara terencana, dan teratur. Tidak terkecuali dengan proses kegiatan belajar-mengajar yang merupakan hal yang harus diperhatikan, karena substansi dari pembelajaran adalah membantu siswa agar mereka dapat belajar secara baik dan maksimal. Manajemen dalam hal ini berarti mengatur atau mengelola sesuatu hal agar menjadi baik.

## 2.9 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Manusia adalah makhluk tuhan yang paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya manusia, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan ridho Allah SWT.

## 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.

Agama islam menghendaki umatnya agar selalu terus berusaha dan berjuang dan hendaknya mereka berjihad dan selalu berusaha disegala bidang agar mencapai 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 yaitu kebaikan dunia yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW, Firman Allah dalam surat An-Nahl ayat 93:

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۗ  
 وَلَتَسْأَلَنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (٣٩)

Artinya : “Dan jika Allah menghendaki, niscaya dia menjadikan kamu satu umat (saja) tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.”(Q.S An-Nahl : 93).

## 2.10 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu terkait dengan variabel penelitian ini adalah :

1. Dwi Puspita Sari (2011) judul skripsi “Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyadeka Alam menunjukkan variabel disiplin dengan skor rata-rata 75,12% termasuk dalam kategori tinggi, variabel disiplin kerja dengan skor rata-rata 77,92% termasuk dalam kategori tinggi dan variabel kinerja karyawan sebesar 80,32% termasuk dalam kategori tinggi, dengan menggunakan SPSS 16.00 diperoleh persamaan regresi berganda  $Y=8,592 + 0,244 X_1 + 0,678 X_2$ . Hasil uji  $F_{hitung} = 71.49$  dengan nilai signifikansi  $= 0,000 < 0.05$ . Hasil uji

## 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.

parsial variabel disiplin diperoleh nilai  $t$  hitung = 8.727 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien determinasi secara simultan disiplin kerja dan pengawasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karyadeka Alam Semarang.

2. **Herdyn Danuriatmaja (2013)** judul skripsi “Pengaruh pengawasan dan kedisiplinan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Efatama Borneo Abadi dikota Samarinda” hasil penelitian dengan 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 hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Efatama Borneo 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 Semarang.
3. **Rio Marpaung (2013)** judul skripsi “Pengaruh faktor disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (pada PT. Perkebunan XYZ pabrik kelapa sawit ABC Desa Balai Jaya Bagan Sinembah, Rokan Hilir-Riau)” hasil penelitian nilai signifikansi  $t$  untuk variabel disiplin kerja (0,000) menunjukkan tanda positif dan lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $4,534 > 1,6587$ , nilai signifikansi untuk  $t$  variabel pengawasan kerja (0,000) menunjukkan tanda positif 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.

lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $6,621 > 6,5857$ . Berdasarkan dari hasil pengujian regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel pengawasan kerja.

4. **Budi Hendra Gunawan (2015)** judul skripsi “Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cempaka Agro Lestari. Pengolahan dan penganalisaan data menggunakan uji asumsi klasik yang sebelumnya telah melakukan uji validitas dan reliabilitas. data diuji dengan menggunakan program SPSS 17.00. dari hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut : (1) secara bersama-sama disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. (2) secara parsial yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Berdasarkan hasil koefisien ( $R^2$ ) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,587. 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 diteliti dalam penelitian ini.
5. **Patria Maya Sari (2014)** judul skripsi “Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Indonesia Tobacco di Surakarta”. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa (1) pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda (uji  $t$ ) memperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,886 > 1,981$  pada taraf

#### 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.

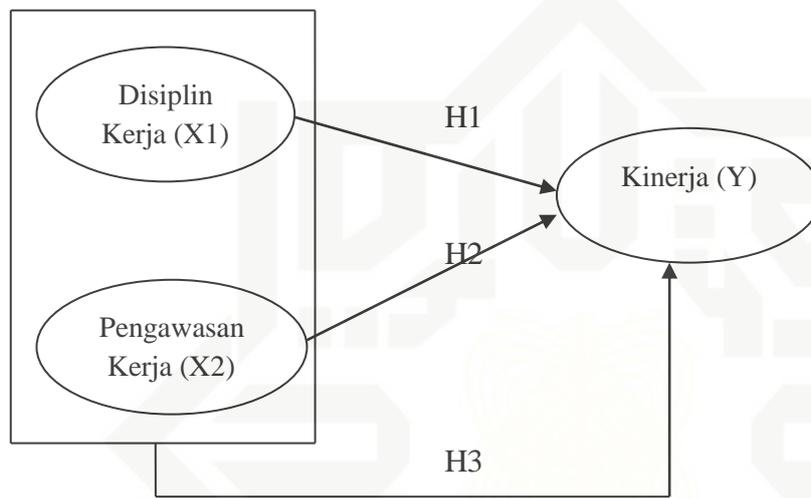
signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,00$  dengan sumbangan relatif  $57,9\%$  dan sumbangan efektif  $17,8\%$  (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil analisis regresi linear berganda (uji t) memperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $3.050 > 1,981$  pada taraf signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,003$  dengan sumbangan relatif  $42,1\%$  dan sumbangan efektif  $13,0\%$ . (3) pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari analisis regresi linear berganda (uji F) yang memperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $25,853 > 3,074$  pada taraf signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000$ . Secara keseluruhan variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh sumbangan efektif sebesar  $30,8\%$  terhadap kinerja karyawan sisanya  $69,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar peneliti seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dll.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini tentunya banyak terdapat perbedaan baik dari segi judulnya, indikator-indikatornya, sampel serta lokasi dan waktu penelitiannya. Penelitian lebih menjelaskan Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil penelitian ini positif sesuai dengan bunyi hipotesis penelitian.

## 2.11 Kerangka Pemikir

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y).

**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian**



Sumber : Dan Liden (dalam Daryana, 2013:9), Hasibuan (2010:193), Kadarisman (197-198) dan G.R Terry (2009:242).

## 2.12 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 2.1 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007:67)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Diandalkan 4. Sikap (Mangkunegara, 2009:194)	Likert
Desiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	Disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-	1. Taat aturan waktu. 2. Taat peraturan instansi. 3. Taat aturan perilaku. (Singodimejo dalam	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 Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
	norma sosial yang berlaku. (Hasibuan,2009:193)	Sutrisno,2011:94)	
Pengawasan kerja (X <sub>2</sub> )	Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, penilaiannya dan mengoreksi bila perlu sdengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. (Manullang,2007:127)	1. Kejelasan. 2. Adil dan bijak. 3. Fleksibel. 4. Efektif dan efisien. 5. Membimbing. (Siagian,2007:130)	Likert

Sumber : Data Olahan,2017

### 2.13 Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua penggalan kata “hypo” yang artinya “di bawah” dan “thesa” yang artinya kebenaran. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai data terkumpul (Arikunto,2007:108).

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas, maka peneliti mengangkat hipotesis yaitu :

1. “H1 Didugaterdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi”.
2. “H2 Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi baik”.

3. “H3 Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi”

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

