

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 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (**Hasibuan, 2013:2**).

Mulyadi (2015:3) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasi.

Selanjutnya, dikemukakan oleh **Veithzal (2009:1)** bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Menurut **Sedarmayanti (2009:13)** manajemen sumber daya manusia yaitu kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Berdasarkan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber

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.

daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Fungsi manajemen SDM menurut **Hasibuan (2009: 21)** adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada umumnya perusahaan lebih mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak di dukung dengan intelegasi yang baik pula, artinya sumber daya manusia menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Secara teoritis ada tiga kelompok variable yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

variabel individu, variable organisasi, dan variable psikologis.

Beberapa pengertian dari kinerja yaitu menurut **Hasibuan (2012: 94)** Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut **Wirawan (2009:5)** menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut **Rivai (2011:554-549)** kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Sedangkan menurut **Mangkunegara (2011:67)** menjelaskan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

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.

2.2.2 Indikator-Indikator Kinerja

Aspek-aspek yang meliputi kinerja dan dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang menurut **Zewwell** yang dikutip **Sedarmayanti (2011: 511)** dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas Hasil Kerja

Dilihat dari hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh karyawan, tingkat komitmen terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas, perbaikan serta peningkatan mutu hasil kerja.

b. Ketepatan Waktu

Berakitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan sebelumnya.

c. Inisiatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung pada orang lain, pengembangan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru yang bersifat disoveri maupun inovasi dan dalam memperbesar tanggung jawab seseorang karyawan sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta berani menghadapi resiko atas keputusan yang diambilnya.

d. Kemampuan

Seseorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal. Kesiediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain

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.

baik secara vertikal maupun secara horizontal, di dalam maupun di luar aktivitas kerja sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.

e. Komunikasi

Alat yang digunakan untuk berkomunikasi, terutama dalam suatu system penyampaian dan penerimaan berita. Dalam suatu organisasi komunikasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan karena tanpa adanya komunikasi, organisasi tersebut tidak akan berkembang.

Adapun karakteristik indikator penilaian kinerja menurut

Prawirosentoso (Dalam Sutrisno, 2011: 170) adalah:

- 1) Perilaku sosial
- 2) Cara berfikir
- 3) Tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut **Sutrisno (2010: 93-94)** yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah

di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut **Wirawan (2009)** kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan.

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.

Gambar 2.1: Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal terhadap Perilaku Kerja Karyawan



Sumber: Wirawan (2009)

- 1) Faktor Internal Karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan (bakat, sifat pribadi, serta fisik dan kejiwaan). Faktor-faktor yang diperoleh (pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja).
- 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan

tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh manusia, strategi organisasi, dukungan sumber daya, sistem manajemen dan kompensasi.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya daya beli masyarakat.

2.2.4 Penilaian Kinerja

Menurut **Hasibuan (2007:97)** Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang.

Penilaian kerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum di dalam organisasi, yaitu:

- 1) Penggunaan Administratif, yaitu:
 - a. Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan karyawan
 - b. Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas.
 - c. Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja karyawan
 - d. Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan,

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.

pengurangan dan penugasan pada tugas.

- 2) Penggunaan Pengembangan antara lain:
 - a. Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai
 - b. Alat untuk mengidentifikasi potensi pegawai
 - c. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
 - d. Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja

a) Peningkatan Kinerja

Dengan adanya penilaian, karyawan memperoleh umpan balik dan dapat memperbaiki kualitas pekerjaan mereka.

b) Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

c) Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan Pengembangan

Melalui penilaian kinerja akan diketahui karyawan mana yang memiliki kemampuan rendah dan kemudian akan di tindaklanjuti

dengan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan.

d) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja dapat membantu manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian gaji, kompensasi dan sebagainya.

e) Keputusan-keputusan Promosi dan Demosi

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan pegawai yang berprestasi baik dan demosi untuk karyawan yang berprestasi kurang baik.

f) Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja, maksudnya yaitu hasil dari penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan dalam desain kerja.

g) Penyimpangan-penyimpangan Proses Rekrutmen dan Seleksi

Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan sebelumnya. Kinerja yang sangat rendah bagi karyawan baru mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam menyukkseskan kepemimpinan dalam organisasi, Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan 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.

dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Menurut **Hasibuan (2008:170)** Gaya Kepemimpinan bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut **Thoha (2013:49)** gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan **Mulyadi dan Rivai (2009: 42)** menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang manajer atau pimpinan dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Menurut **Kartono (2008:34)** menyatakan gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut **Rivai (2014:42)** menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut **Nasution (2010:210)** gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

2.3.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Tohardi dikutip oleh **Sutrisno (2010:242)** menyatakan bahwa gaya-gaya kepemimpinan 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.

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) Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan dengan kata lain melakukan ajakan/ bujukan.

b) Gaya Regresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

c) Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

d) Gaya inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

e) Gaya Investigasi

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigan terhadap bawahannya menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta insiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan-kesalahan.

f) Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya

protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

g) Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.

h) Gaya Naratif

Pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

i) Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterlampiran kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalamanyang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

j) Gaya Restrogresif

Yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya restrogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

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.

Menurut Kurt Lewin dalam (Asmani, 2009: 102), terdapat empat macam gaya kepemimpinan, yaitu:

1) Otokratis

Otokratis yaitu pemimpin yang bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku dengan ketat dan instruksi-instruksinya harus dituruti.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan otokratis adalah:

- a. Semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin
- b. Teknik dan langkah-langkah kegiatannya didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkatan yang luas
- c. Pemimpin biasanya membagi tugas kerja bagian dan kerja sama setiap anggota.

2) Demokratis

Demokratis yaitu pemimpin yang menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang pelaksanaan tujuannya. Agar setiap anggota turut serta dalam setiap kegiatan-kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.

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.

Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokrasi, adalah:

- a. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan di ambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
- b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah kerja dibuat untuk memudahkan kelompok dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis disarankan oleh pemimpin dan diberikan alternatif prosedur yang dapat dipilih.
- c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok

3) *Laissez-faire*

Laissez-faire yaitu pemimpin yang menyerahkan sepenuhnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, setelah tujuan diterangkan kepadanya. Ia hanya menerima laporan-laporan hasilnya dengan tidak terlampau turut campur tangan atau tidak terlalu mau ambil inisiatif. Semua pekerjaan tergantung pada inisiatif dan prakarsa dari para bawahannya.

Ciri-ciri gaya kepemimpinannya *Laissez-faire* adalah:

- a. Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri
- b. Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum
- c. Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.

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.

2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut **Haris** dalam **Kartono (2010: 16)** adalah:

a. Pengambilan keputusan

Suatu proses penentuan keputusan yang terbaik dari sejumlah alternatif untuk melakukan aktifitas pada masa yang akan datang.

b. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan yang bersifat mendidik dan memberikan pengarahan kepada bawahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan dan sikap kerja yang merupakan tanggung jawab atasan.

c. Penetapan tujuan

Pemusatan kegiatan organisasi mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan.

d. Pemecahan masalah

Proses penghilangan perbedaan yang terjadi antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diinginkan dan memilih solusi yang terbaik dari sejumlah alternatif yang tersedia.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2013:129)** disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Menurut **Siagian**

(2008:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut **Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:129)** mengemukakan bahwa, “*Diciplineis management action to enforceorganisation standards*” atau disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

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

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2010:194)** indikator disiplin kerja adalah:

a) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

b) Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar 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.

perusahaan,

- c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

- d) Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.4.3 Penilaian Disiplin Kerja

Menurut **Dharmawan (2011: 48)** mengemukakan faktor penilaian disiplin

kerja karyawan yaitu:

- a. Absensi atau kehadiran
- b. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan
- c. Bekerja sesuai dengan prosedur

2.4.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut **Mangkunegara (2007: 130-131)** ada tiga pendekatan disiplin,

yaitu:

- a) Pendekatan Disiplin Modern

Adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

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 Pendekatan modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - 2 Menghindari tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
 - 3 Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan-kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - 4 Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- b) Pendekatan Disiplin Terhadap Tradisi
- Pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.
- Pendekatan ini berasumsi:
- 1 Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - 2 Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - 3 Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
 - 4 Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - 5 Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- c) Pendekatan Disiplin Bertujuan berasumsi, bahwa:

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 Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
- 2 Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- 3 Disiplin ditujukan untuk perubahan-perubahan perilaku yang lebih baik.
- 4 Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.4.5 Pelaksanaan Sanksi Disiplin

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

a) Pemberian Peringatan

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

b) Pemberian Sanksi Harus Segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya adalah agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang di perusahaan.

c) Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar disiplin

harus konsisten. Tujuannya adalah agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

d) Pemberian Sanksi Tegas

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan tua, muda, pria ataupun wanita, sanksi tetap berlaku sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah agar karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan.

2.4.6 Manfaat Disiplin Kerja

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa dalam sebuah organisasi, seorang karyawan mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakat. Seringkali terjadi aturan, nilai dan norma diri yang tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada. Hal ini menimbulkan konflik sehingga orang mudah tegang, marah atau tersinggung apabila orang terlalu menjunjung tinggi salah satu aturan organisasi yang ada.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya. Adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi para karyawannya diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja yang menyenangkan sehingga akan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal unguin demi terwujudnya 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.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan oleh karyawan. Dengan kepemimpinan yang efektif, karyawan akan meningkatkan kinerja mereka yang bermuara pada peningkatan efektivitas kerja.

Menurut **Kartini Kartono (2008:34)** menyatakan gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya Kepemimpinan yang baik yaitu gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang terjadi di dalam maupun di luar perusahaan. Apabila gaya kepemimpinan tersebut baik tentu dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian **Lasri Bakara (2015)** dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan”. Penelitian ini dilakukan terhadap 69 orang karyawan yang menjadi responden dimana $t_{hitung} 8,660 > t_{tabel} 1,996$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Travellers Suites Medan.

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) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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.

Karyawan yang disiplin dapat diidentikkan sebagai seorang karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik dan mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus menerus dan menjadi sebuah kebiasaan yang tercipta dalam melaksanakan pekerjaan tentunya akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan. Menurut **Hendri Azwar (2015)** dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 orang yang di ambil menggunakan teknik pengambilan *simple random sampling*, dimana $t_{hitung} 2,655 > t_{tabel} 1,985$ dengan taraf signifikansi 0,05. Maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Muara Padang. 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 karyawan 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. Kedua penelitian tersebut ternyata menghasilkan satu kesimpulan yang sama, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.6 Pandangan Islam

a) Pandangan Islam tentang Kinerja

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri. Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja? Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah. “ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata. Lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah:105)

Dari ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah. Oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan kita. Menurut **Tasmara (2007)** membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang

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.

sungguh-sungguh.

Islam mendorong umatnya untuk mencari rezeki yang berkah, mendorong berproduksi dan dan menekuni aktivitas ekonomi berbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri. Dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kerabatnya ataupun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat, dan bertindak di jalan Allah dengan menegakkan kalimatnya karena islam memerintah umatnya untuk bekerja, dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah sholad, shodaqoh, dan jihad di jalan Allah.

b) Pandangan Islam Terhadap Gaya Kepemimpinan

Pemimpin memang dibutuhkan oleh umat, baik masyarakat kecil, apalagi masyarakat besar, karena dengan adanya pemimpin umat akan lebih teratur dan menjadi baik. Sebaliknya tanpa pemimpin akan menjadi keresahan, kekacauan, dan kehancuran. Oleh sebab itu islam selalu membimbing pemeluknya agar hidup bersama pemimpin, misalnya imam sholad, imam safar, amil zakat, pemimpin haji, pemimpin rumah tangga, pemimpin perang dan negara. Telah dijelaskan dalam Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

Artinya : *“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang Khalifah di muka bumi”*. (QS. Al-Baqarah:30)

Kepemimpinan itu wajib ada, baik secara syar’i ataupun secara

‘aqli. Adapun secara syar’i misalnya tersirat dalam firman Allah tentang doa-doa orang yang selamat

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ
وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا

Artinya : *“Dan orang-orang yang berkata “ Ya Tuhan Kami, anugerahkanlah kepada kami isteri-isteri kami dan keturunan kami sebagai penyenang hati (kami). Dan jadikanlah kami imam bagi orang-orang yang bertakwa”.*

Demikian pula firman Allah :

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 beriman, taatilah Allah dan taatilah rasul (Nya), dan amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (Sunnahnya). Jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” [QS An-Nisaa’ : 59]*

Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadist yang sangat terkenal “ setiap dari kalian adalah pemimpin, dan setiap dari kalian akan ditanya tentang kepemimpinannya” Terdapat pula sebuah hadist yang menyatakan wajibnya menunjuk seorang pemimpin perjalanan diantara tiga orang yang melakukan suatu perjalanan. Adapun secara ‘aqli suatu tatanan tanpa kepemimpinannya pasti akan rusak dan porak poranda.

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.

c) Pandangan Islam Terhadap Disiplin

Islam mengajarkan agar dalam hidup ini kita bersikap disiplin khususnya dalam hal shalat.

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ ۚ
فَإِذَا أَطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ ۚ إِنَّ الْإِنثَ عَلَىٰ الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا
مُّوَقَّتًا صَّلَاةً كَال

Artinya : “Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman”. (QS. An-Nisa:103)

Dalam ayat di atas telah di jelaskan bahwa tidak hanya dalam sebuah organisasi saja perlu kedisiplinan, melainkan di kehidupan sehari-hari memerlukan disiplin, khususnya dalam shalat, disiplin dalam kehidupan sehari-hari sangat berpengaruh untuk mencapai suatu tujuan seseorang.

Dalam surat ini telah di garis bawahi “yang tertentu waktunya” maksudnya adalah disiplin itu akan mengatur waktu untuk tercapainya suatu tujuan organisasi ataupun tujuan perusahaan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Cahyo Adi Nugroho	2015	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta	X1=Gaya Kepemimpinan X2=Disiplin Kerja Y= Kinerja	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar 0,484 dengan signifikan 0,05.kontribusi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja untuk menjelaskan kerja karyawan Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar 14,1%.
2	Lasri Bakara	2015	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan	X1=Gaya Kepemimpinan Y= Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Travellers Suites Medan. Dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.528 (52.8%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 52.8%, sedangkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

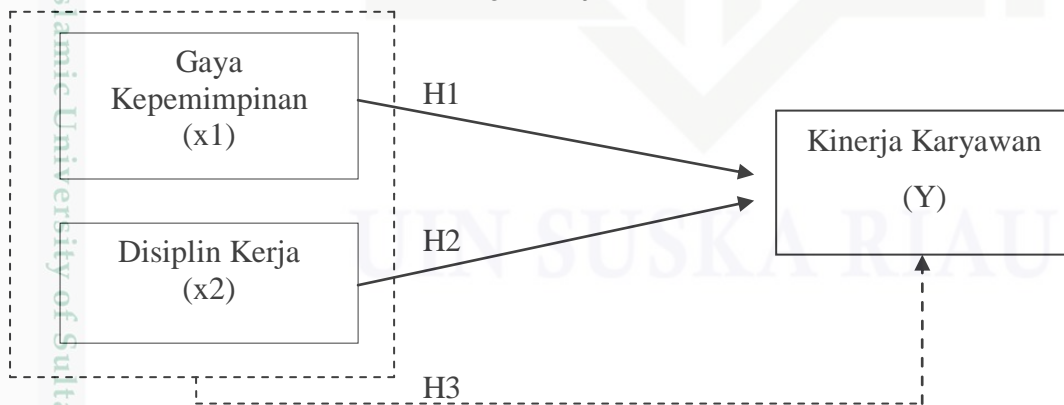
No	Penelitian	Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
					sisanya 47.2% dipengaruhi faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.
3	Galih Aryo Nimpuno	2015	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada UD Pustaka Pelajar Yogyakarta	X1=Disiplin Kerja X2=Gaya Kepemimpinan Y=Kinerja	Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,238 atau 23,8% sedangkan sisanya 76,2% dipengaruhi oleh faktor lain.
4	Purnawarman	2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Batam.	X1=Gaya Kepemimpinan X2=Motivasi Kerja Y = Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square adalah 0,109, hal ini menunjukkan bahwa 10,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi. Sementara sisanya 89,1% persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, kepuasan dan motivasi kerja.
5	Gede Prawira Utama Putra	2012	Pengaruh Disiplin	X1=Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No	Penelitian	Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
			Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua”,	X2=Gaya Kepemimpinan X3=Motivasi Kerja Y= Kinerja	variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan karena berdasarkan perhitungan analisis <i>Standardized Coefficients Beta</i> memiliki nilai terbesar.

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan di atas serta penelitian terdahulu, maka dapatlah digambarkan kerangka berpikir penelitian berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Sumber: Harpitasari (2010:12)

Keterangan : \longrightarrow = Parsial \dashrightarrow : Simultan

Dari gambar 2.2 dapat di identifikasikan variabel independen (bebas) yang

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.

mempengaruhi variabel dependen (terikat). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. (Sugiyono, 2008:93).

Dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Central Pekanbaru.
- H2. Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Central Pekanbaru.
- H3. Diduga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Central Pekanbaru.

2.10 Definisi Dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian ini.

Tabel 2.2 Definisi Dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011:67).	1. Kualitas hasil kerja. 2. Ketepatan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi (Sedarmayanti, 2011: 511)	Likert
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. (Kartono (2008:34)	1. Pengambilan keputusan 2. Hubungan antara atasan dan bawahan 3. Penetapan tujuan 4. Pemecahan masalah Kartono (2010:16)	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. (Hasibuan (2013:129)	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi Hasibuan (2010:194)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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