

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.

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (*man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. (Wibowo 2011: 109)

Fokus yang dipelajari dalam MSDM adalah masalah- masalah manusia yang berdasarkan tiga prinsip dasar yaitu sebagai berikut:

Satu, sumber daya manusia, adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi/ perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting, disamping itu tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia didalamnya yang dapat menggerakkan organisasi/perusahaan itu. (Ardana 2012: 3)

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.

Dua, keberhasilan itu sangat mungkin dicapai, jika kebijaksanaan prosedur dan peraturan yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat didalam perusahaan. Pihak yang terlibat secara langsung dalam perusahaan antara lain pemegang saham, manajer, dan pekerja. Sedangkan pihak yang terlibat tidak secara langsung adalah semua faktor eksternal seperti pemasok, investor, pelanggan, pemerintah dan masyarakat.

Tiga, budaya dan nilai perusahaan serta perilaku manjerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik. Oleh karena itu, budaya perusahaan atau etos kerja harus ditegakkan secara terus menerus mulai dari pucuk pimpinan sampai penyedia agar budaya tersebut dapat diterima dan dipatuhi.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). (Marwansyah, 2014:228)

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 Salim Peter kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Selanjutnya, Kotter dan Hesket mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu. Pandangan itu menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu perolehannya (Usman, 2008: 457).

2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan. (Fahmi, 2013: 65)

2.2.3 Mengukur Kinerja Karyawan

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. (Bangun, 2012: 233-234)

- a) Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi

standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

- b) Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut dalam suatu pekerjaan tertentu.
- c) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu.
- e) Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan.

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 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.

2.2.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi diantaranya adalah sebagai berikut: (Mahmudi, 2015: 17)

1) Kemampuan

Kemampuan menurut Robbins adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi: (1) kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan (2) kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas- tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

2) Energi

Mihaly Csikszentmihalyi dalam risetnya mengatakan energi sebagai unsur terpenting dalam keberhasilan intelektual dan kreatif. Hasil risetnya menunjukkan bahwa orang- orang menjadi sukses dalam melakukan tugas jika mampu mencapai suatu keadaan yang disebut flow atau mengalir.

3) Teknologi

Berkenaan dengan teknologi, Gibson mengatakan: tindakan fisik dan mental oleh seseorang untuk mengubah bentuk atau isi dari objek atau ide, teknologi dapat dikatakan sebagai tindakan yang dikerjakan individu atau objek dengan atau tanpa alat atau mekanikal, untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut.

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) Kejelasan tujuan

Kejelasan tujuan merupakan faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tercapai tidak efisien dan atau kurang efektif.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan diartikan bermacam- macam, tergantung sudut pandang dan konteks pengertian para ahli yang mem bahas nya. Dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi, James Lipham mengartikan kepemimpinan sebagai berikut *leadership is the initiation of a new structure or procedure for accomplishing an organization's goals and objectives or for changing an organization's goals and objectives.* (Soetopo, 2012: 209). Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan organisasi antara lain sangat bergantung pada kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin.

Pemimpin (*Leader*) adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bisa bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan ada dua pendapat atau konsepsi tentang timbulnya kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lai dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan, yakni (Saefullah, 2010: 1): Pertama, Teori Genetik (Pembawaan sejak lahir), dimasa lalu banyak orang percaya bahwa seseorang dapat menjadi

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.

pemimpin karena darah atau keturunan. Kedua, teori sosial, teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan bukannya diperoleh berdasarkan keturunan, tetapi karena pengaruh situasi dan kondisi masyarakat.

2.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan unsur yang terpenting dalam organisasi, karena menyangkut hubungan antara pimpinan dengan anggota kelompok tersebut dalam hal ini pegawai. Komponen dari kepemimpinan merupakan suatu proses untuk memengaruhi bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mengenai pendekatan tingkah laku menurut Kouzes Posner dalam Veithtzal Rivai mengatakan beberapa kebiasaan dan tingkah laku pemimpin yaitu. **(Rivai dan Mulyadi, 2011: 128)**

1. Menentang proses: mencari kesempatan, percobaan mengambil resiko
2. Memberi inspirasi visi bersama: menggambarkan masa depan, membantu orang lain.
3. Memungkinkan orang lain bertindak: mempererat kerja sama, memperkuat orang lain.
4. Membuat model pemecahan: memberi contoh, merencanakan keberhasilan
5. Memberi semangat: mengakui kontribusi individu, merayakan prestasi kerja.

2.3.3 Indikator-Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a) Koordinasi

Koordinasi adalah aktivitas membawa orang-orang, materi, pikiran-pikiran, teknik-teknik dan tujuan-tujuan ke dalam hubungan yang harmonis dan produktif dalam mencapai suatu tujuan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

b) Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan merupakan proses utama dalam mengelola organisasi. Proses pengambilan keputusan pada dasarnya merupakan penetapan suatu alternatif pemecahan masalah yang terbaik dari sejumlah alternatif yang ada.

c) Komunikasi

Kemampuan berkomunikasi seorang pemimpin memegang peranan yang penting karena seorang pemimpin memegang peranan penting karena seorang pemimpin akan berhadapan dengan bermacam pribadi yang berbeda watak maupun latar belakangnya.

d) Perhatian pada bawahan

Pemimpin harus bisa membantu bawahan apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, memberikan rangsangan yang berupa insentif bila bawahan mempunyai prestasi atau hasil kerja yang baik.

(Rivai dan Mulyadi, 2011: 131)

2.3.4 Tugas Pokok Kepemimpinan

Kepemimpinan itu baru berarti kalau ada kemampuan praktik memimpin. Kemampuan dan keterampilan memimpin itu membutuhkan kemampuan mengendalikan manusia yang dipimpin dengan memanfaatkan bantuan sarana peralatan dan teknik memimpin yang tepat. Tugas kepemimpinan itu meliputi:

- 1) Tugas menanggapi situasi hidup masyarakat
- 2) Tugas menilai situasi hidup masyarakat 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.

- 3) Tugas menentukan sikap/ tindakan terhadap situasi hidup (termasuk tugas mengambil keputusan).

2.3.5 Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan dalam Islam diistilahkan dengan beberapa kata yang menggambarkan tentang kepemimpinan yaitu:

1. Kata Imam asal katanya ‘ *amma*’ karena ia berada didepan(*amam*), mengasuh (*ummah*), menyempurnakan (*atamah*), menenangkan(*yanamma*). Menurut Al- Jauhary Imam adalah orang yang memberi petunjuk (*yuqtada*).
2. Amir yang memberi perintah (seperti dalam ayat: *amarna mutrafiha*), juga sesuatu yang mengagumkan (seperti dalam ayat *laqad ji'ta syai'an imra*)
3. Waliyy: dekat, akrab (*jalasa mimma yali*= duduk dengan orang didekatnya), tempat memberikan loyalitas (*Allahumma man waliya min amri ummati*)
4. Qadah/ qiyadah: penggiring ternak, orang yang memberi petunjuk, pemandu atau petunjuk jalan.
5. Khalifah, para fuqaha mendefenisikannya sebagai suatu kepemimpinan umum yang mencakup urusan keduniaan dan keagamaan, sebagaimana yang dilakukan oleh nabi SAW yang wajib dipatuhi oleh seluruh ummat Islam.

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.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi pada dasarnya berasal dari bahasa latin yaitu “ *movere*” yang artinya “bergerak”. Berdasarkan kata tersebut, maka lahirlah berbagai defenisi tentang motivasi. Defenisi dasar motivasi menurut Draft, adalah dorongan yang bersifat internal atau eksternal pada diri individu yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tujuan-tujuan spesifik. Apakah motivasi hanya berasal dari dalam diri seseorang atau semata- mata karena pengaruh faktor eksternal, ataukah ada konsiderasi dan kesepakatan pengaruh antara keduanya. **(Pasolong, 2010: 138)**

Dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam pengertian sehari-hari motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan, dan mempertahankan kegiatan tertentu. Motivasi dapat didefinisikan pula sebagai kesediaan unutup mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi arah tujuan – tujuan yang hendak dicapainya, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

2.4.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi

Faktor yang harus diperhatikan dalam motivasi memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sehingga motivasi menjadi turun diantaranya adalah:

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. Faktor Internal

Ada beberapa yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seorang intern adalah:

1) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, keinginan untuk berkuasa akan menjadi pimpinan merupakan positif yaitu ingin dipilih menjadi ketua, dan hal itu baik jika didasarkan pada niatnya.

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. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang melemahkan motivasi adalah sebagai berikut:

a. Kondisi lingkungan kerja

Dalam kondisi Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan. Bila perusahaan memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan promosi jabatan maupun jaminan memberikan kesempatan mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan merupakan dambaan setiap karyawan, mereka bukan hanya menginginkan kompensasi semata, tetapi berharap menduduki jabatn pekerjaan, dengan itu akan memberikan dorongan pada individu.

f. Peraturan yang fleksibel

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.

Bagi perusahaan besar, yang sudah ditetapkan peraturan yang akan dipatuhi karyawan, semua ini menghubungkan peraturan kewajiban karyawan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dari pimpinan, dari segi kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

2.4.3 Indikator-Indikator Motivasi

Motivasi kerja merupakan salah satu factor yang turut menentukan kinerja seseorang besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. (Hamzah, 2012: 71). Berdasarkan definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Terget kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Resiko
- e. Komunikasi
- f. Keteladanan. (Wibowo, 2011: 162)

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2009: 193).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Disiplin adalah kepatuhan kepada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan atau manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. (Ma'arif, 2012: 95)

Disiplin kerja adalah “*dicipline is management action to enforce organization standars*” yang berarti disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. (Mangkunegara, 2015: 129)

Dari uraian diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mematuhi, mentaati atau melaksanakan segala peraturan yang berlaku di dalam lingkungan kerja.

2.5.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan dan manfaat ditegakkannya disiplin kerja antara lain: (Ma'arif, 2012: 98)

- a. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
- b. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- c. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja yang tinggi dan produktif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: **(Sutrisno, 2009: 89-93)**

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

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

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

- g. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seseorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan dan kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

2.5.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam **Sutrisno (2011: 94)** adalah:

- a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

- d. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

- e. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

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.

- f. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Ginanjar Sigit Nursasongko (2012) Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Jaya). Penelitian ini menyimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja, selanjutnya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi terhadap kinerja. Perbedaan dengan penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Terluak Kuantan.

Penelitian oleh Febria Kurniadi Fajri tahun (2011:) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam, Dengan hasil penelitian pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam lebih dominan pada gaya kepemimpinan transformasional dari pada gaya kepemimpinan transaksional. Secara parsial gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Kemudian budaya perusahaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti budaya organisasi tidak memberikan dampak terhadap peningkatan

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.

kinerja karyawan. Terakhir hasil penelitian tentang motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi.

Penelitian oleh Yunia Pratiwi (2011): Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo). Dengan hasil penelitian Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo. Apabila kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo. Apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan baik, maka kepuasan kerja karyawan akan tercipta sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan tidak akan tercipta pada diri karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo. Apabila lingkungan kerja kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini dilakukan Dinas

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.

Pendidikan Pemuda dan Olahraga serta perbedaannya terdapat pada alat yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Khairul Amri (2015), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Uji F menunjukkan model berpengaruh positif signifikan, yaitu kinerja karyawan di pengaruhi secara bersama-sama oleh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja. Dan hasil uji parsial, variable indeviden yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja. Hanya pelatihan kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedan dengan penilitian ini adalah dengan menggunakan hanya 3 variabel pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga.

2.7 Variabel Penelitian

1. Variabel Independen atau variable bebas. Dalam penelitian terdiri dari :
 - a. Kepemimpinan (X_1)
 - b. Motivasi (X_2)
 - c. Disiplin Kerja (X_3)
2. Variabel Dependen atau variabel terikat. Dalam penelitian terdiri dari:
Kinerja (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8 Konsep Operasional

Dari variabel penelitian, maka dapat disajikan operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2012: 67)	a. Konsisten b. Tepat c. Menantang d. Dapat diukur e. Dapat dicapai f. Disepakati g. Dihubungkan dengan Waktu. (Dharma, 2012: 83)	Likert
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. ((Sutardji dan Martono, 2014: 12)	a. Koordinasi, b. Pengambilan keputusan, c. Komunikasi d. Perhatian pada bawahan. (Rivai dan Mulyadi, 2011: 131)	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja merupakan salah satu factor yang turut menentukan kinerja seseorang besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. (Hamzah.	a. Terget kerja b. Kualitas kerja c. Tanggung jawab d. Resiko e. Komunikasi f. Keteladanan (Wibowo. 2011: 162)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

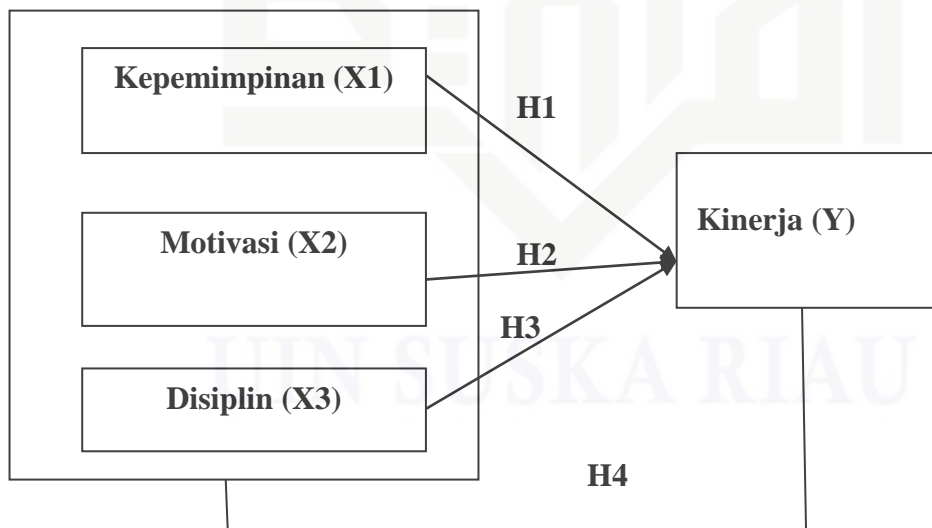
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

	2012: 71)		
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal Rivai, 2011)	a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (Sutrisno, 2011:94)	Likert

2.9 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Kepemimpinan (Sutarji dan Martono, 2014:12), Motivasi (Wibowo, 2011: 162), dan Disiplin Kerja (Sutrisno, 2011: 94), Kinerja (Dharma, 2012: 83)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.10 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan: **(Riduwan, 2010: 35)**

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

H1 Diduga kepemimpinan berpengaruh positif Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi

H2 Diduga Motivasi berpengaruh positif Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi

H3 Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi

H4 Didiuga Kepemimpinana, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi