

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

Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut **Mangkunegara (2013:2)**, Menejemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Fungsi manajemen SDM hampir sama dengan fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan (*planning*)
  - b. Pengorganisasian (*organizing*)
  - c. Pengarahan (*directing*)
  - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
  - b. Pengembangan



- c. Kompensasi
- d. Pengintegrasian
- e. Pemeliharaan
- f. Pemutusan hubungan kerja

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* dalam bahasa inggris *perfomance* dan sering diistilahkan *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2012:5).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2011:172).

Menurut Rivai dan Basri (dalam Sinambela, 2012:6), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2011:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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.

Adapun defenisi kinerja karyawan menurut **Rivai** yang dikutip **Suwatno dan juni (2011:196)**, bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

## 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:189)** faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah :

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan dan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam pencapaian tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi, merupan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki olrh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

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.

### 2.2.3 Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi dimana seseorang atau sekelompok orang berada didalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia bersangkutan. Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja (**Sutrisno, 2011:178**) antara lain:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost Effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for Supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tingakan yang kurang 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.

6. *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

#### 2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut **Lopes** (dalam **Sutrisno, 2011:180**) mengemukakan standar pengukuran kinerja atau prestasi kerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan.
2. Kuantitas kerja. Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan. Memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajibannya dan melakukannya sehingga mendekati standar perusahaan.
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan. Memiliki kemampuan kerjasama dengan pendapat orang lain dan pendapat yang konstruktif dalam tim.
5. Keputusan yang diambil. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah
6. Perencanaan kerja. memiliki perencanaan atau inisiatif dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
7. Daerah organisasi kerja. memiliki kemampuan dalam organisasi kerja seperti kepemimpinan (mengarahkan dan membimbing), kreativitas,

#### 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.

ketrampilan teknis, tanggung jawab dalam organisasi kerja serta sikap didalam organisasi.

## 2.3 Disiplin Kerja

### 2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2018:11) Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Menurut (Rivai, 2009:78) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan, budaya yang diterapkan.

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Menurut **(Sutrisno, 2009:86)** mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengunah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi bagi suatu organisasi yang mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerja dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber dayamanusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan factor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang kurang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya **(Ghalih, 2013:38)**.

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 mengummumkan 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 **(Hasibuan, 2013:193)** disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, budaya organisasi yang diterapkan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup:

- 1) Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan
- 2) Adanya kepatuhan para pengikut
- 3) Adanya sanksi bagi pelanggar

### 2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018:20)** adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi

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 Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2013:194)** pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan suatu organisasi, diantaranya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang kedisiplinan karyawan yang baik.

e. 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-

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.

sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya organisasi dan masyarakat.

f. Sanksi atau Hukuman

Berat ringannya sanksi hukuman yang ditetapkan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan.

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan adalah :

1. Turunya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya kedisiplinan kerja adalah ditunjukan dari turunya produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila tingkat kedisiplinan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulanginya.

3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya tingkat disiplin kerja dapat dilihat dengan seringnya terjadi kelalaian sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan tinggi

Indikasi yang lain menunjukkan turunya tingkat disiplin kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan

#### 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.

masi ditemuinya karyawan yang tidak memakai atribut kerja yang telah disediakan perusahaan sehingga sering kali terjadi kecelakaan dalam bekerja.

#### 5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan

Hal yang sering dialami, dimana perusahaan banyak kehilangan bahan bahan bangunan yang diperlukan dalam menyelesaikan proyek.

#### 6. Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidak senangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan perusahaan.

### 2.3.4 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut **Sutrisno (2009:126)**, mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi karyawan yang

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.

baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujunya jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

### 2.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu serta tidak ada penitipan absensi, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **Hasibuan (2011:193)** disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik, seorang manejer dikatakn efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja saat berangkat, saat kerja, saat pulang kerja sesuai aturan dalam bekerja dan tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan maka akan dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerjanya.

## 2.4 Gaya Kepemimpinan

### 2.4.1 Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Kepemimpinan (**Umam, 2010:270**) adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang di inginkan. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

secara aktif untuk memengaruhi pihak lain dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut **Kartono** (dalam **Umam, 2010:272**) pengertian kepemimpinan terdapat tiga unsur: (1) kepemimpinan berarti kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok. (2) kepemimpinan berarti mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain. (3) kepemimpinan berarti upaya mencapai tujuan pemimpin.

Selanjutnya, **Umam (2010:273)** menyimpulkan kepemimpinan adalah suatu proses dalam mengerahkan segenap kecakapan seseorang untuk memengaruhi, membimbing, menggerakkan serta mengarahkan orang lain dengan cara memanfaatkan daya, dana, sarana dan tenaga yang tersedia untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan merupakan dua hal yang saling terkait dan saling mempengaruhi tujuan tertentu. Dimana kepemimpinan adalah hubungan interaksi antara pengikut dan pemimpin dalam mencapai tujuan bersama (**Matondang, 2009:8**).

Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan.

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 mengummumkan 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.

## 2.4.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setelah menguraikan pengertian tentang kepemimpinan, selanjutnya menjelaskan definisi gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain.

Menurut **Rivai dan Mulyadi (2011:42)** menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi 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. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut **Donni dan Suwatno (2011:140-141)**, kepemimpinan meliputi:

1. Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pimpinan.

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. Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya.
3. Kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai, pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan–tujuan individu, kelompok dan organisasi.

### 2.4.3 Fungsi dan Tipe Gaya Kepemimpinan

Secara operasional, dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, (Rivai dan Mulyadi, 2011: 34-35) yaitu:

1. Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat satu arah. Pemimpin sebagai komunikator, yang mengarahkan dan menentukan bagaimana, apa dan dimana perintah dikerjakan. Dengan kemampuan menggerakkan, dan memotivasi orang lain agar melaksanakan perintahnya.

2. Fungsi konsultasi

Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3. Fungsi partisipasi

Menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya. Bukan berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.



## 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.

## 4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan. Pada dasarnya fungsi ini adalah kepercayaan.

## 5. Fungsi pengendalian

Fungsi ini bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Adapun tipe-tipe gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

## a. Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas karyawan semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala hal. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

## b. Tipe kepemimpinan kendali bebas

Tipe ini merupakan kebalikan dari tipe otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberi kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan. Dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing,

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

baik perorangan maupun kelompok. Pemimpin hanya berfungsi sebagai penasihat.

c. Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe ini Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinya sebagai subjek yang memiliki kepribadian yang berbeda-beda dan dihargai serta disalurkan secara wajar. Tipe ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam pengambilan keputusan sangat mementingkan musyawarah.

Menurut **Robbins** yang dikutip oleh **Donni dan Suwatno (2011:158)**

gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi empat yaitu :

1) Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2) Kepemimpinan yang Mendukung

Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil keputusan.

4) Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi

Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

#### 2.4.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut **Isyandi (2009:162)** ada beberapa indikator yang terdapat dalam gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Hubungan pimpinan dengan karyawan. Atasan harus bersifat mendidik dan memberi pengarahan kepada bawahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk kerja dan sifat kerja, karena kemajuan bawahan merupakan tanggung jawab atasannya.
2. Pemberian tugas dan pekerjaan. Karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.
3. Komunikasi dengan bawahan. Sebagai sarana penyampaian tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
4. Pencapaian target perusahaan. Pimpinan berperan aktif dalam meningkatkan produktifitas perusahaan.
5. Mendorong dan membina bawahan untuk berkembang, memberi masukan dan saran kepada bawahannya.
6. Selalu mencari cara dan gagasan baru. Berperan aktif dalam mencari dan menemukan gagasan baru, dan meminta pendapat pada bawahannya.

#### 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.
7. Pengambilan keputusan. Dilakukan bersama dengan bawahannya, melakukan pemilihan dari alternatif yang ada untuk menentukan tujuan yang dicapai dan harus mempertimbangkan segala aspek dan mampu memecahkan masalah dengan mencari alternatif yang ada.

### 2.4.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat membuat kinerja karyawan dapat meningkat dalam bekerja. Menurut **Timple** dalam **Mangkunegara (2011:15)** kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan diatas, kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan oleh karyawan. Dengan kepemimpinan yang efektif, karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya yang bermuara pada peningkatan efektivitas kerja. Dengan demikian diduga terdapat hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

## 2.5 Prespektif dalam Islam

### 2.5.1 Prespektif Islam Mengenai Kinerja

Q.S *Al-Insyirah*. Ayat:7

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

**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.

Artinya: *“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”*. (Q.S Al-Insyirah:7)

Maksud dari ayat di atas sebagian ahli tafsir menafsirkan apabila kamu (Muhammad) telah selesai berdakwah maka beribadahlah kepada Allah; apabila kamu telah selesai mengerjakan urusan dunia dengan sungguh-sungguh maka kerjakanlah urusan akhirat dengan sungguh-sungguh pula, dan ada lagi yang mengatakan: Apabila telah selesai mengerjakan shalat berdo’alah.

Dan dijelaskan pula dalam surah *At-Taubah*. Ayat: 105, sebagai berikut:


 وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
 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”*. (Q.S At-Taubah:105)

### 2.5.2 Prespektif Islam Mengenai Disiplin Kerja

Sikap disiplin dalam islam sangat dianjurkan, bahkan diwajibkan. Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan atau tata tertib dengan tujuan segala tingkah laku nya berjalan sesuai aturan yang ada. Apabila seseorang tidak dapat menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, maka waktu itu akan membuat kita sendiri sengsara, oleh karena itu kita hendaknya dapat menggunakan dan memanfaatkan waktu dengan baik, termasuk waktu di dalam bekerja.

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.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah *Huud* ayat: 112, sebagai berikut :

فَأَسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٢﴾

Artinya: “maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana yang diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha Meliha Tapa yang kamu kerjakan”. (QS. Huud:112)

### 2.5.3 Prespektif Islam Mengenai Gaya Kepemimpinan

Konsep mengenai kepemimpinan dalam perspektif Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits. Kepemimpinan memiliki enam prinsip antara lain bertanggung jawab dalam organisasi, etika tauhid, keadilan, kesederhanaan (Rivai.2011:10).

Ayat Al-Qur'an mengenai kepemimpinan berdasarkan konsep Islam. Surah *Ash-Shaad* Ayat 26:

يٰۤاٰدۤاۤءُۤاٰنَاۤ جَعَلْنَاكَ خَلِيۤفَةً فِىۤ الْاَرْضِ فَاحۤكُمۡ بَيْنَ النَّاسِ بِالۤحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنۡ سَبِيۤلِ اللّٰهِۤۤ اِنَّ الَّذِىۤنَ يَظۡلُمُوۡنَ عَنۡ سَبِيۤلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيۡدٌۢ بِمَا نَسُوۡا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Hai Daud, sesungguhnya Kami telah menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan”. (Q.S. Shaad:26)

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

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, penulis terlebih dahulu mengamati dan mencermati hasil penelitian terdahulu yang relevan, sebagai berikut:

**Tabe 12.1 :Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	<b>Fenny Dwi Oktavia (2014)</b>	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas ( <i>Independent</i> ) Disiplin Kerja dan variabel terikat ( <i>dependent</i> ) Kinerja	Perbedaan penelitian ini dengan penulis, dalam penelitian penulis menambahkan variabel bebas ( <i>independent</i> ) Gaya Kepemimpinan, selain itu perbedaan pada lokasi penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,302 dan signifikan $0,019 < 0,05$ , Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dengan nilai koefisien regresi 0,385 dan signifikan $0,003 < 0,05$ .
2	<b>Regina Aditya Reza (2010)</b>	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas ( <i>Independent</i> ) Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan variabel terikat ( <i>dependent</i> ) Kinerja	Perbedaan penelitian ini dengan penulis, penambahan variabel bebas ( <i>independent</i> ) Motivasi, selain itu perbedaan pada lokasi penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3	<b>Wahy nur hertanto (2015)</b>	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas ( <i>Independent</i> ) Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja, kemudian variabel terikat ( <i>dependent</i> ) Kinerja	Perbedaan penelitian ini dengan penulis yaitu perbedaan pada lokasi penelitian yaitu di UKM Kopi Suroloyo	Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian Adjusted $R^2$ sebesar 0,448 yang berarti variable gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi variable kinerja karyawan sebesar 44,8% dan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
4	<b>Galih aryo nimpuno (2015)</b>	Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas ( <i>Independent</i> ) Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan, kemudian variabel terikat ( <i>dependent</i> ) Kinerja	Perbedaan penelitian ini dengan penulis yaitu perbedaan pada lokasi penelitian yaitu di UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta	Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ini terbukti berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh.
5	<b>Listiawati , Angrian Permana dan Isma Khairunnisa (2017)</b>	Pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di unit PT.	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas ( <i>Independent</i> ) Gaya kepemimpinan	Perbedaan penelitian ini dengan penulis yaitu perbedaan pada lokasi penelitian yaitu di unit PT. Bank BTPN Syari'ah,	Hasil penelitian menyatakan bahwa antara gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat dan berada pada interval koefisien 0.80-1.000 (sangat kuat). Nilai koefisien determinasi

## 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.

		Bank BTPN Syari'ah, TBK Cabang Serang	an dan disiplin kerja, kemudian variabel terikat ( <i>dependent</i> ) Kinerja	TBK Cabang Serang.	(R <sup>2</sup> ) sebesar 0,824, artinya bahwa gaya kepemimpinan dan kedisiplinan memberikan kontribusi sebesar 82,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 17,6% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.
	<b>Zainal arifuddin (2017)</b>	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank daerah Kabupaten Kediri	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas ( <i>Independent</i> ) Disiplin Kerja dan variabel terikat ( <i>dependent</i> ) Kinerja	Perbedaan penelitian ini dengan penulis, dalam penelitian penulis menambahkan variabel bebas ( <i>independent</i> ) Gaya Kepemimpinan, selain itu perbedaan pada lokasi penelitian.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
	<b>Okky camilla bianca (2017)</b>	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas ( <i>Independent</i> ) Gaya Kepemimpinan dan variabel terikat ( <i>dependent</i> ) Kinerja	Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas ( <i>independent</i> ) Motivasi, selain itu perbedaan pada lokasi penelitian yaitu pada CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta.

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.

8	<b>Muhammad taufiek rio sanjaya (2015)</b>	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel ros in Yogyakarta	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas ( <i>Independent</i> ) Disiplin Kerja dan variabel terikat ( <i>dependent</i> ) Kinerja	Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas ( <i>independent</i> ) Motivasi, selain itu perbedaan pada lokasi penelitian yaitu pada hotel ros in Yogyakarta	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan hotel ros in Yogyakarta. Kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(\Delta R^2)0,144$ .
9	<b>Rizon pranata (2014)</b>	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga makmur Bengkulu Utara	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas ( <i>Independent</i> ) Disiplin Kerja dan variabel terikat ( <i>dependent</i> ) Kinerja	Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas ( <i>independent</i> ) Motivasi, selain itu perbedaan pada lokasi penelitian yaitu pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga makmur Bengkulu Utara.	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga makmur Bengkulu Utara.
10	<b>Tri widari (2016)</b>	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ( <i>Studi pada badan kepegawai</i> )	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas ( <i>Independent</i> ) Disiplin Kerja dan	Perbedaan penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas ( <i>independent</i> ) lingkungan kerja, selain itu perbedaan	Hasil penelitian menunjukkan disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD DIY. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh nilai disiplin

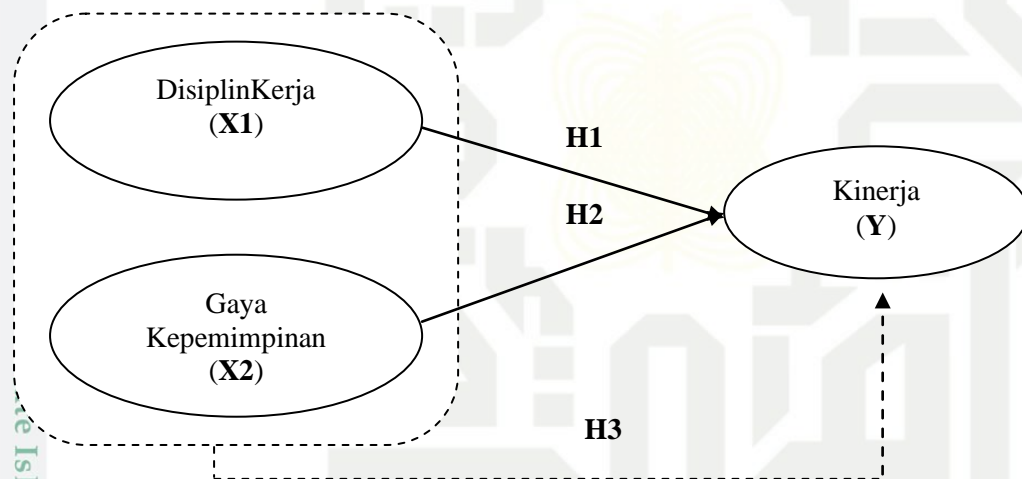
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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.

	<i>an daerah istimewa Yogyakarta</i>	variabel terikat ( <i>dependent</i> ) Kinerja	pada lokasi penelitian yaitu di Badan Kepegawaian daerah istimewa Yogyakarta.	sebesar 0,346, lingkungan kerja sebesar 0,372 dan ( $\Delta R^2$ ) sebesar 0,388.
--	--------------------------------------	---	---	---

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dijabarkan di atas, maka penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.1 :KerangkaPemikiran**  
**Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap**  
**Kinerja (Y) Karyawan Pada PT SimasSawitAliantan**  
**KecamatanKabunKabupatenRokanHulu.**  
 Sumber:(Kasmir 2016)

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2014:93).

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.

**Suharyadi (2009:164)** menyatakan kriteria signifikansi secara parsial terhadap variabel penelitian sebagai berikut:

1. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $P \text{ value} < \alpha$  maka:
  - a.  $H_a$  diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan.
  - b.  $H_o$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , atau  $P \text{ value} > \alpha$ , maka :
  - a.  $H_a$  ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
  - b.  $H_o$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Kemudian **Suharyadi (2009:238)** menyatakan kriteria signifikansi secara parsial terhadap variabel penelitian sebagai berikut:

1. Apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $P \text{ value} < \alpha$  maka :
  - a.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
  - b.  $H_o$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Apabila  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  atau  $P \text{ value} > \alpha$  maka :
  - a.  $H_a$  ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
  - b.  $H_o$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan uraian teori di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

**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. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.
3. Diduga disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Simas Sawit Aliantan Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

## 2.9 Konsep Operasional Variabel

**Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2011:172).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Pengetahuan tentang pekerjaan</li> <li>4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan</li> <li>5. Keputusan yang diambil</li> <li>6. Perencanaan kerja</li> <li>7. Daerah organisasi kerja (Sutrisno, 2011:180)</li> </ol>	Likert
Disiplin Kerja (X1)	disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, budaya organisasi yang diterapkan dan norma-norma sosial yang berlaku.(Hasibuan, 2013:193)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan pemimpin</li> <li>3. Balas jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Waskat</li> <li>6. Sanksi hukuman (Hasibuan, 2013:194)</li> </ol>	Likert
Gaya Kepemimpinan (X2)	Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubunganpimpinandengan karyawan</li> <li>2. Pemberian tugas dan pekerjaan</li> <li>3. Komunikasi dengan bawahan</li> <li>4. Hubungan pimpinan</li> </ol>	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, sifat, ketrampilansikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahan (Rivai dan Mulyadi, 2011:42)	Pencapaian target perusahaan 5. Mendorong dan membina bawahan untuk berkembang 6. Selalu mencari cara dan gagasan baru 7. Pengambilan keputusan (Isyandi,2009:162)	

#### 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.