

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

Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi fisik dan psikis. Sumber Daya Manusia dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai. Sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, etelegensia, keahlian, keterampilan dan *human relation*.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

2.1 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Kinerja mempunyai macam pengertian, diantaranya adalah:

Malthis dan Jackson (2007:387) mengemukakan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Menurut **Ruky (2008:15)** mengemukakan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan.

Kinerja (prestasi kerja) sebagaimana yang dijelaskan oleh **Mangkunegara (2010:67)** adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kusriyanto, dalam **Mangkunegara (2009:9)** mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Selanjutnya menurut **Gomes dalam Mangkunegara (2008:9)**, mengatakan bahwa definisi kinerja pegawai sebagai: Ungkapan seperti

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.

output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Betris (2007:3) menyatakan kinerja adalah kumpulan aktivitas kerja yang maju dan mendorong setiap individu untuk mengaktualisasikan aktivitasnya secara optimal untuk menghasilkan hasil kerja optimal dan menjadi standar penilaian bagi pimpinan.

Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009: 68), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

3) Disiplin

Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan dalam menghormati perjanjian-perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja

4). Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi pada organisasi tertentu yang dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Sedangkan **Payaman S. Simanjuntak (2008)** menyatakan kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam 3 kelompok yaitu:

- 1) Faktor kompetensi individu yaitu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan kerja. Kompetensi individu seseorang dipengaruhi beberapa faktor yang dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja.
- 2) Kemampuan dan keterampilan kerja setiap individu berbeda yang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya
- 3) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya, dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

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) Faktor dukungan organisasi

Kinerja karyawan tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

5) Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap karyawan tergantung pada manajerial dari manajemen, dengan melakukan pembangunan sistem kerja dan hubungan industrial yang baik dan aman serta harmonis dan mengembangkan kompetensi pekerja. Kompetensi dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan motivasi para karyawan untuk bekerja secara optimal.

c. Karakteristik Karyawan yang Memiliki Kinerja Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Dalam (**Raharjo:2007**) menyebutkan beberapa karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi yang meliputi:

- 1) Berorientasi pada prestasi, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.
- 2) Percaya Diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

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) Pengendalian diri, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa pengendalian diri yang sangat mendalam.
- 4) Kompetensi, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.
- 5) Persisten, karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus menerus.

d. Pengukuran Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian kinerja atau prestasi kerja maka kinerja karyawan, menurut **Gibson (2008)** diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

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

Pendapat lain dikemukakan oleh Bernardin dan Russel(2007:383), ia mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- 1) Kualitas (*Quality*), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas (*Quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*), merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. (*Cost Effectiveness*)
- 4) Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*), yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) Kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervisor*), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi suatu pekerjaan tanpa memperdulikan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) Inter personal impact, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut **Swanto (2008:30)** mengemukakan pengukuran kinerja secara umum sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- 4) Pendidikan tentang pekerjaan
- 5) Keputusan yang diambil
- 6) Perencanaan kerja
- 7) Daerah organisasi

e. Tujuan Penilaian Kinerja

- 1) Tujuan evaluasi seseorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan – keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.
- 2) Tujuan pengembangan seorang manajer mencoba untuk meningkatkan
- 3) kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang

2.2 Disiplin Kerja

Dengan menurunnya disiplin kerja pegawai, maka akan berdampak buruk pada kinerja pegawai, oleh karena itu Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru harus menanggulangi permasalahan tersebut. Salah satu penyebab terjadinya turunya kinerja pegawai adalah karena kurang disiplin pegawai dalam menjalankan tugas dan menaati peraturan yang ada. Kedisiplinan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan tersebut termasuk absensi, lambat masuk serta cepat pulang pegawai. Jadi hal tersebut merupakan suatu sikap indisipliner karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak atasan . Secara etimologi kata disiplin kerja berasal dari bahasa latin “discipline” yang berarti “ latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. (Martoyo 2007:151).

Menurut **Hasibuan (2010:193)** kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkn kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturan yang ada telah ditaati para pegawainya. Dalam pelaksanaannya instansi perusahaan membuat peraturan untuk ditaati oleh setiap pegawai atau pegawainya. Oleh karena itu jika suatu perusahaan dapat menaati peraturan- peraturan yang telah ada, maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan didalam suatu organisasi.

b. Macam-macam Disiplin

Disipilin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mempertahankan. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi.

Siagin (2008:305) membagi kedisiplinan menjadi 2 tipe kedisiplinan yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

1) Pendisiplinan preventif

Yaitu tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan mematuhi standar yang telah ditetapkan. Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen :

- a) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi.
- b) Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c) Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2) Pendisiplinan korektif

Jika ada pegawai yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal:

- a) Pegawai yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya.
- b) Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri.
- c) Dalam hal mengenai sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan “wawancara keluar” yang menjelaskan antara lain,

mengapa manajemen melaksanakan atau mengambil tindakan sekeras itu.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam membentuk disiplin seseorang terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh penerapan serta pengembangan struktur organisasi. Maka diperlukan indikator yang mengukur yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Berdasarkan peraturan pemerintah No.53 tahun 2010 tentang disiplin menyebutkan bahwa:

- 1) Disiplin Pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangan-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- 2) Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat Daerah.
- 3) Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.
- 4) Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
- 5) Pejabat pembina kepegawaian pusat, pejabat pembina kepegawaian daerah provinsi, dan pejabat pembina kepegawaian daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan

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.

perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.

- 6) Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administrasi.
- 7) Keneratan adalah upaya administratif yang dapat di tempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang meg hukum.
- 8) Bidang administratif adalah upaya adminstratif adalah upaya yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, yaitu kepada Badan Kepegawaian.

Menurut **Suharsih, (2007:101)** faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu yaitu motivasi kerja dan faktor dari luar individu meliputi: pendidikan dan pelatihan, dan kepemimpinan.

Sedangkan Menurut **Singodimetdjo dalam sutrisno (2013:89)** faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai.

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

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) Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kemudian Adapun menurut **Martoyo (2007:165)** bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai antara lain:

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

Menurut **Nitisemito (2007:99)** yang dijadikan indikator dari rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai diantaranya:

- 1) Turunnya produktivitas kerja .

Produktivitas kerja yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya. Hal ini merupakan indikasi bahwa telah terjadi penurunan kedisiplinan kerja.

- 2) Tingkat absensi yang tinggi.

Apabila kedisiplinan kerja pegawai turun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulangny, sering keluar bukan pada jam kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

3) Adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan

Ini dapat di nilai bahwa pegawai tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan perusahaan tidak semaksimal dalam memberikan kepercayaan terhadap pegawai.

4) Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi.

Masi ditemuinya pegawai yang tidak menggunakan atribut kerja yang diberikan perusahaan sehingga sering kali terjadi kecelakaan dalam bekerja.

5) Sering terjadi pencurian bahan-bahan pekerjaan. Ini perlu diatasi karena menunjukkan kurangnya kesadaran pegawai dalam memelihara bahan-bahan pembangunan dan rendahnya ketaatan untuk memenuhi peraturan.

d. Tujuan Displin Kerja

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

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.

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) Meningkatnya efesiensi dankinerja pegawai

Berdasarkan tujuan disiplin ketja maka disiplin kerja pegawai harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

e. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Tohardi, 2007 dalam sutrisno (2009: 94) Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Singodimdjodalam Sutrisno, (2009:94) Organisasi atau prusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, istirahat dan pulang.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

f. Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Saydam (2009:451)** indikator kerja pegawai adalah:

- 1) Tingginya angka kemangkiran (Absensi) pegawai, Kehadiran merupakan masalah serius dalam sebuah perusahaan karena hal ini merupakan perilaku yang menunjukkan moral yang buruk atau sindrom malas masuk.
- 2) Sering terlambatnya pegawai masuk ke kantor atau pulang lebih cepat pulang dari waktu yang ditentukan dan tidak berusaha memaksimalkan jam kerja. Jam kerja pegawai harus mengikuti standar jam kerja setiap hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Menurunnya semangat dan gairah bekerja, menurunnya semangat kerja yang timbul akibat adanya motivasi baik dari perusahaan maupun dari pegawai sendiri. Perhatian berupa kompensasi kesejahteraan akan menambah gairah kerja pegawai. pegawai pun harus terbuka terhadap perusahaan apa yang menjadi permasalahan tidak baik dalam bekerja.
- 4) Tanggung jawab, dalam tanggung jawab ini pegawai diberi batas waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan bagaimana tanggung jawab yang dimiliki setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

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) Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena pegawai lebih senang mengobrol dari pada bekerja.
- 6) Pelaksanaan supervisi dan pengawasan yang melekat yang buruk dan asal-asalan oleh atasan. Ketidakjujuran menyangkut pada karakter dari pegawai yang bekerja, apabila pekerjaan dilaksanakan kurang semangat tanpa pengawasan maka kerja pun tidak baik.

2.3 Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008: 100) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008: 159) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Richard M. Steers dalam Agus (2008: 24) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran

organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Menurut Fred Luthan (2007: 102), komitmen organisasi didefinisikan sebagai berikut:

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

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dessler dalam Agus (2008: 26) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantumemecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada dirikaryawan:

1. Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, memperkerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengkomukasikan misi Anda: Memperjelas misi danideologi; berkharisma; menggunakan praktik perekrutan

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.

berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentuk tradisi.

3. Menjamin keadilan organisasi: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang koprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
4. Menciptakan rasa komunitas: Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerjatim, berkumpul bersama.
5. Mendukung perkembangan karyawan: Melakukan aktualisasi memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

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

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

b. Komponen Komitmen Organisasi

Mowday yang dikutip Sopiah (2008: 155) menyatakan ada tiga aspek komitmen organisasi antara lain:

- 1) *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri.
- 2) *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi.
- 3) *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada normayang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggungjawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas.

Menurut Allen dan Meyer dalam (Sopiah, 2008: 157) ada tiga dimensi komitmen organisasi yaitu:

1) *Affective commitment*

Affective commitment adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2) *Continuance commitment*

Continuance commitment adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atau promosi atau benefit.

3) *Normative commitment*

Normative commitment adanya perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

c. **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Sementara itu, Sters (dalam Sopiah, 2008: 164) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

d. Membangun Komitmen Organisasi

Menurut Dessler dalam Sopiah (2008) ada 5 faktor kunci membangun komitmen organisasi:

1. *Fairness*. Lakukan penilaian kerja secara adil, keberpihakan aturan organisasi berlaku seimbang terhadap individu dan organisasi, implementasi peraturan organisasi dilakukan secara adil dan merata, gaji diberikan sesuai kontribusinya.
2. *Trust*. Berikan kepercayaan terhadap anggota untuk menggunakan dan menguasai asset organisasi untuk tujuan yang tepat. Berikan keleluasaan dalam mengatur diri sendiri seta mengambil keputusan yang menjadi kewenangannya.

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. Sediakan sumber daya yang memadai, berupa jumlah personal dan kualifikasinya serta alat peralatan.
4. Berikan perhatian dan kepedulian yang tulus terhadap karier dan kesejahteraanya.
5. Pekerjaan yang terdefinisi dengan jelas, deskripsi kerja, serta perintah yang tegas dan tepat.

2.4 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Alen dan Mayer dalam Sopiah (2008:157) mengatakan bahwa komitmen efektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja. Didasarkan keinginan untuk terikat pada organisasi, kebutuhan rasional dan berdasarkan norma yang ada.

2.5 Konsep Islam terhadap Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

a. Disiplin Menurut Islam

Disiplin dalam pandangan islam adalah keputusan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusannya, perintah dan peraturan yang berlaku.

Dalam Surat An-Nisa ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ
 ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

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: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah rasulnya, dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainnya pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al – quran) dan rasulnya (Sunnahnya) jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam kebenaran dan rela berkorban dalam kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa.

b. Komitmen Organisasi

Islam dituntut berkomitmen pada aqidah seorang muslim harus lurus, jelas dan benar sesuai tuntunan al-qur'an dan sunnah rasul Saw.

Menurut Q.S. Al-Anbiya ayat 22

لَوْ كَانَ فِيهِمَا آٰهَةٌ اِلَّا اللّٰهُ لَفَسَدَتَا ۗ فَسُبْحٰنَ اللّٰهِ رَبِّ الْعَرْشِ عَمَّا
يَصِفُوْنَ ﴿٢٢﴾

Artinya: *Sekiranya ada dilangit dan dibumi tuhan-tuhan selain Allah tentu lah keduanya itu telah rusak binasa. Maka Maha Suci Allah yang mempunyai arsy dari pada apa yang mereka sifatkan.*

c. Kinerja

Islam memiliki patokan yang menjadi prinsip bagi keberhasilan kerja itu sendiri dengan landasan sebagai metodologi kerja yaitu:

- 1) Niat Ikhlas
- 2) Tha'at
- 3) Tertib
- 4) Qonna'ah
- 5) Jama'ah

2.5 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil penelitian
1.	Mutiara	2007	Pengaruh Keterlibatan Kerja , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap prestasi kerja	Hasil uji melalui analisis berganda diketahui bahwa: 1.Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. 2.Komitmen efektif dan komitmen berlanjut berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2.	Abdullah	2006	faktor-faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, locus of control dan kepuasan kerja secara langsung mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . pengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja karyawan, variabel budaya organisasi dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Dela Elvi Lingga	2005	Pengaruh Komitmen, Budaya dan Motivasi terhadap Kinerja Peghawai Keuangan BPR di Tanjung Pinang	Dapat disimpulkan komitmen berpengaruh secara positif terhadap kinerja sebesar 3.005 dan budaya kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja sebesar - 0,106 dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja sebesar 0,047.
4.	Agung Prihantoro	2008	Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi, lingkungan disiplin dan kerja, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap

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

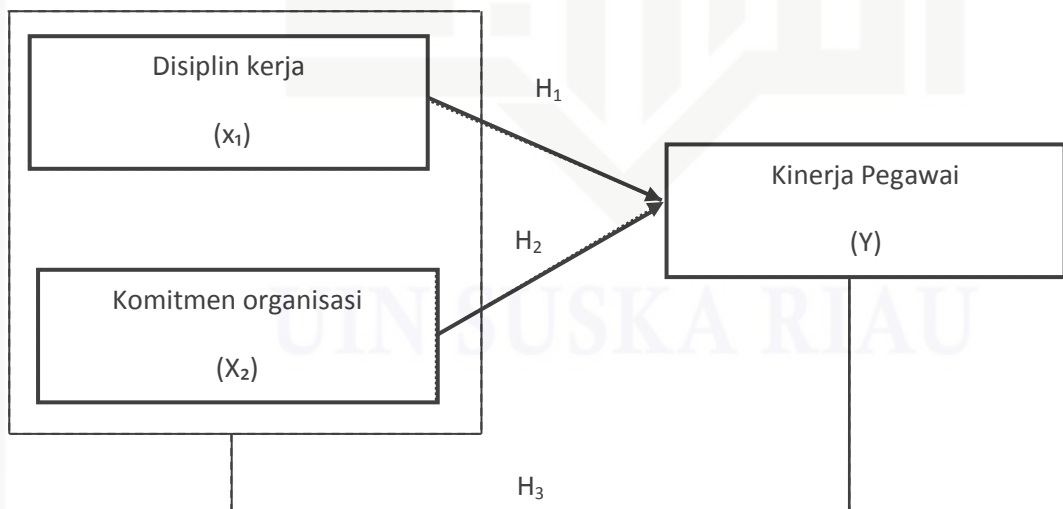
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

			Lingkungan kerja Dan Komitmen	komitmen. Variable motivasi, disiplin, komitmen dan lingkungan kerja menunjukkan signifikan hasil positif pada kinerja sumber daya manusia.
5.	Yoga Arsyenda	2007	Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS (Studi Kasus BAPPEDA Kota Malang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil juga bias terlihat bahwa pekerjaan mendisiplinkan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Malang.

2.7 Kerangka Pemikiran

Pemikiran kerangka ini disajikan dalam bentuk skema atau gambaran yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :

Gambar 1: Kerangka pemikiran pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru



Sumber : Mangkunegara 2009

2.8 Hipotesis

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

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

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru.
- H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru.
- H3 : Diduga disiplin kerja dan komitmen organisai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru.

2.9 Variabel Penelitian

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

1. Variabel Dependen (Y)

Merupakan variabel yang terikat dan dipengaruhi oleh adanya beberapa variabel Bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini

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.

adalah kinerja pegawai Badan Pelayanan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Pekanbaru.

2. Variabel Independen (X)

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

2.10 Konsep dan Defenisi Operasional Variabel

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

No	Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala
1	Disiplin (X ₁)	mengemukakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma soasial yang berlaku. Fathoni (2006:126)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai datang tepat waktu, tertib dan teratur. 2. Berpakaian rapi 3. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik 4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan 5. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh instansi 6. Memiliki tanggung jawab yang tinggi Suadi Usman(2006)	Likert
2	Komitmen Organisasi (X ₂)	Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan nya untuk mempertahankan keanggotaan dalam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterikatan emosional 2. Keterlibatan dalam organisasi 3. Keluarnya karyawan dari organisasi 4. Perasaan wajib untuk berada didalam organisasi Luthans (2002:249)	Likert

Hak c	3		organisasi tersebut(Robbins, 2008:100)				
	Kinerja (Y)		mengemukakan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Ruky(2006:15)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Inisiatif 5. Kemampuan 6. komunikasi Sedarmayanti(2009)			Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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