

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 Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang dikelolah. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalanya organisasi disamping memperlihatkan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produksi atau jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja. Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan wewenangnya.

#### 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 **Aguinis (2008 : 78)**, Kinerja adalah catatan mengenai akibat- akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

**Hasibuan (2007 : 195)**, Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam organisasi.

**Rivai (2009 : 309)**, Kinerja adalah perilaku yang paling nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan.

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja juga merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap karyawan. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup , sebab itu diperlukan ukuran apakah seorang karyawan telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap unit tugas dan jabatan karyawan memegang peranan penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## 2.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja diantaranya kemampuan kerja, pengetahuan, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja.

Menurut **Kasmir (2016)** faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

### 1. Kemampuan kerja

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

### 2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

### 3. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya didalam unit organisasi.

### 4. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

lain. Pimpinan perlu orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

#### 5. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

#### 6. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi dengan alasan tertentu, gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 7. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

#### 8. Lingkungan kerja

Merupakan suatu atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja

nyaman dan kondusif akan dapat meningkatkan hasil kerja seseorang tapi bila sebaliknya jika suasana lingkungan kerja tidak nyaman dan tenang maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja seseorang.

### 2.1.3 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menurut **Soedarmayanti (2007 : 196)** merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah mencapai misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun satu proses.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Menurut **Hasibuan (2007 : 102)** beberapa indikator kinerja antara lain yaitu:

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Kehadiran ditempat kerja adalah sejauh mana tingkat absensi karyawan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.
4. Sikap kooperatif, merupakan tingkat sejauh mana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama antara rekan kerja dan bawahan.
5. Kepercayaan.
6. Tanggung jawab.

#### 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.

Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang ditentukan atau apakah hasil kerja telah tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya pengukuran kinerja.

### 2.1.4 Penilaian Kinerja

Menurut **Robbins (2009)** ada 5 (lima) metode penilaian kinerja karyawan:

1. *Written essay*, merupakan metode yang sederhana yang hanya menggambarkan tentang kekuatan, kelemahan, *past performance* evaluasi, potensi yang dimiliki pegawai, serta saran untuk perbaikan kinerja. Hanya didasarkan pada pendapat penilaian, yang membandingkan hasil pekerja pegawai dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
2. *Critical incident*, penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada pegawai, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.
3. *Graphic rating scales*, dalam metode ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik kualitas maupun kuantitas kerja, kedalaman pengetahuan, kerja sama, kehadiran, dan inisiatif. Penilaian tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja pegawai. Penilaian biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat diskor. Metode ini bias memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi *item* memadai.

## 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. *Behaviorally anchored rating scales* (BARS), metode ini merupakan kombinasi dari metode *critical incident* dan *graphic rating scales* bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bias didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes mungkin tertulis atau peragaan keterampilan, agar berguna tes harus reliable dan valid.
5. *Forced comparison method*, penilaian membandingkan satu dengan pegawai lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjelek. Kelemahan metode ini adalah kesulitan untuk menentukan faktor-faktor pembanding, subjek kesalahan kesan terakhir dan *halo effect*, kebaikannya menyangkut kemudahan administrasi dan penjelasannya (**Robbins, 2009 :556-558**).

### 2.1.5 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Sesungguhnya, bahwa islam itu merupakan aturan yang sempurna dan menyeluruh. Dengan islam, Allah SWT menghormati dan memuliakan manusia agar hidup berbahagia dimuka bumi.

Namun kebahagiaan manusia itu hanya bias diperoleh dengan sempurna bila ia terlebih dahulu menyadari kerendahannya. Maksudnya, dia harus mengakui bahwa dirinya adalah hamba milik Tuhan yang Maha Esa yang memiliki segala sifat kesempurnaan yaitu, Allah SWT dan sarana-sarana penghidupan yang layak itu hanya bias didapat dengan cara kerja sama (bekerja sama) dan bergotong royong. Atas dasar saling

#### 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.

menghormati, bukan merupakan alat seseorang untuk menganiaya atau mengeksploitasi sesamanya.

Salah satu tabiat manusia adalah bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan cita-citanya. Dorongan kerja keras dalam ajaran islam termasuk dalam system moral dan islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam al-quran


 وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : *“barang siapa yang bersungguh-sungguh pada jalan kami, maka kami akan menunjukkan jalan keluar baginya”*.  
(Q.S.AL-Ankabut : 69)

Dari artian ayat di atas dapat dijelaskan bahwa kesungguhannya dalam bekerja, digambarkan bagaikan berjalan diatas punggung bukit. Sikap kerja seorang muslim dalam menempuh hidup dengan kekuatan dan kemampuan yang tangguh tidak boleh lemah, hendaklah dengan kesungguhan hati sebagai sikap hidup.

## 2.2 Kepemimpinan

### 2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Suatu organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, tidak terlepas dari adanya pemimpin yang mampu menggerakkan para karyawannya dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Peranan pemimpin dalam rangka mempengaruhi para karyawannya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri usaha ataupun cara yang ditempuh pemimpin



#### 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.

dalam mempengaruhi dan menggerakkan karyawan dikenal dengan istilah kepemimpinan.

Menurut **Siagian (2007:62)** secara khusus kepemimpinan adalah suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang perorangan melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.

Menurut **Terry (2008: 192)** kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok, beberapa orang dalam kelompok itu akan memimpin bagian terbesar dan akan mengikutinya.

Menurut **Rivai (2009 : 74)** kepemimpinan dapat dibedakan kedalam lima fungsi kepemimpinan yaitu :

#### 1. Fungsi instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar dapat dilakukan secara efektif.

#### 2. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh umpan balik guna memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

#### 3. Fungsi parsipatif

Dalam menjalankan fungsi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaannya mengambil keputusan maupun dalam pelaksanaannya.

#### 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. Fungsi delegatif

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

#### 5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian dimaksudkan bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan secara maksimal.

### 2.2.2 Teori Kepemimpinan

**Winardi (2008)** mengemukakan 8 (delapan) buah teori kepemimpinan sebagai berikut :

#### a. Teori otoraktis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah pemaksaan dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan diantaranya pemimpin dengan pihak bawahan, biasanya diperkuat dengan adanya sanksi-sanksi diartamana kedisiplinan adalah faktor yang paling penting.

#### b. Teori psikologis

Pendekatan ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik, pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja kearah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## c. Teori sosiologis

Kepemimpinan dari usaha-usaha yang melancarkan aktifitas para pemimpin yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antar para pengikut.

## d. Teori supportif

Pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa dia dapat memimpin dengan sebaiknya melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka. Adakalanya teori supportif dinyatakan sebagai teori partisipatif.

## e. Teori laissez faire

Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktifitas mereka.

## f. Teori prilaku pribadi

Seorang teori tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya. Pemimpin seperti ini memberikan banyak kebebasan kepada pihak bawahnya seorang pemimpin otaktis yang bijaksana.

## g. Teori sifat

Ia menekankan apa yang mungkin dimiliki oleh seorang pemimpin berupa kepribadian dan bukanlah apa yang dilakukan sebagai seorang kepemimpinan. Diantara sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dapat disebut :

#### 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. Intelegensi
  2. Inisiatif
  3. Energi atau rangsangan
  4. Kedewasaan emosional
  5. Persuasive
  6. Skill komunikatif
  7. Kepercayaan pada diri sendiri
  8. Perseptif
  9. Kreatifitas
  10. Partisipasi sosial.
- h. Teori situasi

Pendekatan ini menerangkan kepemimpinan menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi.

### 2.2.3 Syarat Dan Sifat Kepemimpinan

Pemimpin merupakan ujung tombak bagi perusahaan, dimana pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting, dalam mengambil keputusan dan melakukan suatu tindakan. Oleh karna itu, untuk memilih dan menetapkan seseorang yang akan memegang jabatan sebagai seorang pemimpin diperlukan syarat-syarat dan sifat-sifat khusus dari orang tersebut.

Menurut **Pangabean (2007)** ada Sembilan (9) watak yang paling dikagumi oleh seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut :

- a. Jujur ( *honest* )
- b. Kompeten ( *competent* )

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- c. Melihat kedepan ( *forward looking* )
- d. Selalu memicu inspirasi ( *inspring* )
- e. Objektif, adil ( *fairminded* )
- f. Berwawasan luas ( *boardminded* )
- g. Penuh imajinasi ( *imajinatif* )

## 2.3 Gaya Kepemimpinan

### 2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pemimpin untuk menjalani fungsinya sebagai seorang pemimpin ada beberapa gaya yang sering diterapkan. Gaya kepemimpinan itu sendiri juga merupakan cara atau proses bagaimana seorang pemimpin dapat melakukan kepemimpinan dengan keterampilan yang wajar agar tujuan yang tujuan yang ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang lebih baik.

**Mullins (2007: 291)**, Gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Menurut **Nawawi (2007:115)**, Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Menurut **Thoha (2006 : 303)**, Gaya kepemimpinan merupakan norma yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain yang ia lihat.

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.

### 2.3.2 Teori Gaya Kepemimpinan

Mcgregor, lingkert, dan Blake and Mouton (**Mullins, 2006 : 259**) perhatian terhadap gaya kepemimpinan menajer yang mengerti tentang kebutuhan dan harapan individu ditempat kerja, juga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu :

1. Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.
2. Perubahan dalam sistem nilai masyarakat.
3. Batas standar pendidikan dan pelatihan.
4. Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.
5. Perubahan dalam organisasi kerja.
6. Pengaruh dari serikat dagang.
7. Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.
8. Peraturan pemerintah.

Menurut **Sutarto (dalam tohardi, 2007)**, pendekatan prilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap seorang pemimpin yang bersangkutan. Adapun gaya kepemimpinan yang ada, yaitu :

1. Gaya persuasive

Gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

#### 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. Gaya refresif

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

#### 3. Gaya partisipatif

Gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spriritual, fisik, maupun materi dalam kiprahnya di organisasi.

#### 4. Gaya inovatif

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

#### 5. Gaya investigative

Gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

#### 6. Gaya inspektif

Pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifanya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

#### 7. Gaya motivatif

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

#### 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.

#### 8. Gaya naratif

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

#### 9. Gaya edukatif

Pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih baik dari hari ke hari.

#### 10. Gaya retrogresif

Pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin bergaya retrogresif selalu mengalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

**Wahjoudidjo (2006)** mengatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang. Gaya tersebut sebagai berikut :

##### a. Gaya kepemimpinan direktif

Gaya kepemimpinan direktif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata.

##### b. Gaya kepemimpinan konsultatif

Gaya kepemimpinan konsultatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan



#### 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.

oleh pimpinan setelah mendengarkan masukan atau saran dari bawahan.

c. Gaya kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pemimpin dan bawahan.

d. Gaya kepemimpinan delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

Dalam mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan secara integral, sebagaimana telah dijelaskan diatas akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dan pola masing-masing. Gaya kepemimpinan ini pada gilirannya ternyata merupakan dasar dalam membedakan atau mengklarifikasi tipe kepemimpinan.

**Rivai (2009 : 449)** para ahli berbagai bidang disiplin ilmu telah banyak melakukan penelitian tentang gaya yang diharapkan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, diantaranya yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang berdasarkan pada kekuasaan mutlak. Seorang pemimpin yang otoriter

#### 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.

memimpin pengikutnya dengan mengarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Segala keputusan berada pada satu tangan yaitu pemimpin otoriter itu sendiri, yang menganggap dirinya mengetahui lebih banyak dari orang lain.

#### 2. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah bukan soal dipilihnya pimpinan itu secara demokratis. Tetapi ia diangkat oleh atasan dan melaksanakan kepemimpinan secara demokratis, mengajak bawahannya untuk merundingkan masalah yang menyangkut pekerjaan, mengambil keputusan berdasarkan tujuan bersama dan selalu berinteraksi dengan para bawahannya.

#### 2. Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan yang menjalankan perannya secara pasif. Gaya kepemimpinan ini menyerahkan segala usaha untuk menentukan tujuan dan kegiatan sepenuhnya kepada anggota kelompok dan hanya menyerahkan alat-alat yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu. Gaya kepemimpinan ini tidak mengambil inisiatif apapun meski ia berada di tengah kelompoknya.

**Kartini (2006)** selanjutnya para ahli membagi tipe dan gaya kepemimpinan sebagai berikut :

#### a. Tipe kharismatis

Tipe ini mempunyai daya tarik dan pembawaan yang luar biasa sehingga ia mempunyai jumlah pengikut yang sangat besar. Totalitas kepribadian pemimpin ini memancarkan pengaruh dan daya tarik yang cukup besar.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

#### b. Tipe paternalis

Yaitu tipe kepemimpinan yang bersifat kebapakan dengan ciri-ciri antara lain :

1. Menganggap bawahan belum dewasa
2. Bersikap selalu melindungi
3. Selalu bersikap maha tau

#### c. Tipe militerisme

Adapun sifat-sifat militerisme yang melekat pada pimpinan ini adalah :

1. Menggunakan sistem perintah pada bawahannya
2. Menghendaki kepatuhan mutlak dari pada bawahannya
3. Komunikasi berlangsung satu arah

#### d. Tipe otokratis

Tipe ini bersifat konservatif dan senantiasa bersikap ingin menanggung sendiri.

#### e. Tipe laissez faire

Tipe kepemimpinan seperti ini tidak praktis sebagai pemimpin karena senantiasa membiarkan kelompok atau organisasi berbuat semua.

#### f. Tipe populistis

Pada tipe ini kepemimpinan berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional dan kurang dalam menerima pandangan dan bantuan dari orang lain.

#### g. Tipe administratif

Tipe ini mampu menyelenggarakan administrasi yang efektif dan juga mampu menyeleggarakan dinamika moderensi dan pembangunan.

## 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.

## h. Tipe demokrasi

Tipe kepemimpinan ini selalu memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya dan disamping itu juga terdapat pekerjaan dari semua jawaban dengan penekanan rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik.

### 2.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut **Isyandi (2007 : 162)** ada beberapa indikator yang terdapat dalam gaya kepemimpinan yaitu :

1. Hubungan pimpinan dengan karyawan

Atasan harus bersifat mendidik dan memberi pengarahan terhadap bawahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk kerja dan sifat kerja, karena kemajuan anak buah merupakan tanggung jawab atasannya.

2. Pembagian tugas dan pekerjaan

Dalam pembagian tugas dan pekerjaan karyawan ditempatkan pada posisi sesuai dengan keahliannya.

3. Komunikasi dengan bawahan

Komunikasi pimpinan dengan bawahan menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyelesaikan diri dengan perubahan.

**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. Pencapaian target perusahaan

Pimpinan berperan aktif dalam mencapai target perusahaan untuk, meningkatkan produktifitas perusahaan.

## 5. Mendorong dan membina bawahan untuk berkembang

Mendorong bawahan untuk berkembang, memberi masukan kepada bawahan, memberi arahan kepada bawahan.

## 6. Selalu mencari cara dan gagasan baru

Berperan aktif dalam mencari dan menemukan gagasan baru, dan meminta pendapat para bawahan

## 7. Pengambilan Keputusan

Dalam pengambilan keputusan pemimpin melakukan bersama-sama dengan bawahan, melakukan pemilihan dari beberapa alternatif yang ada untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai. Dalam proses pengambilan keputusan harus mempertimbangkan segala aspek dan mampu mencari alternatif pemecahan masalah.

**2.3.4 Konsep Gaya Kepemimpinan Dalam Islam**

Masalah pemimpin dan kepemimpinan dalam agama islam mempunyai aspek tersendiri diantara berbagai aspek kehidupan yang disorot oleh al-quran dan sunnah. Dalam pandangan agama, maka seseorang mungkin akan sukses memimpin orang lain, tetapi apabila ia gagal memimpin dirinya sendiri, keluarganya sendiri, maka belim sukses dihadapan agama, bahkan bias jaditerancam suatu sanksi yaitu kebencian allah yang besar bagi mereka yang melakukan suatu untuk orang lain

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

tetapi diri sendiri tidak konsekuen. Melakukan seperti yang diajukkan kepada orang lain tersebut.

Adapun kriteria pemimpin ideal menurut pandangan al-quran, antara lain :

- a. Pemimpin yang memberikan petunjuk berdasarkan perintah Allah.
- b. Pemimpin yang bersikap sabar.
- c. Pemimpin yang meyakini kebenaran ayat-ayat Allah.
- d. Memiliki semangat reformasi (ishlah) dan selalu berupaya untuk berbuat baik.
- e. Memiliki kesadaran vertikal transedental dengan selalu bertaaruf kepada Allah sebagaimana dilakukan oleh para khulafaurasyiddin.

Gaya kepemimpinan dalam Islam telah disebutkan dalam firman Allah dalam QS. As Sajdah ayat 24

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya : “Dan kami jadikan diantara mereka itu pemimpin- pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka menyangka ayat-ayat kami”. (Qs.As Sajdah : 24 )

## 2.4 Budaya Organisasi

### 2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak (**Robbins 2009 : 525**).

## 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.

Budaya organisasi adalah sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi (**Greenberg Dan Baron, 2008: 515** ).

Budaya organisasi adalah sebagai cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi budaya organisasi merupakan serangkaian norma terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai, dan pola perilaku dibagikan oleh orang dalam suatu organisasi. Keyakinan bersama, nilai-nilai inti dan pola perilaku memengaruhi kinerja dalam organisasi. (**Tan, 2007 : 18**)

Budaya organisasi adalah sebuah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing dipasar, dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah produk dan jasa pasar (pelanggan) sebagai imbalan atas penghargaan finansial. Budaya organisasi diungkapkan melalui sikap, sistem keyakinan, impian, perilaku, nilai-nilai, tata cara dari perusahaan terutama melalui tindakan serta kinerja pekerja dan manajemen. (**Want, 2007 : 42** ).

#### 2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Priasmoro (2000) terdapat banyak keuntungan bila perusahaan memiliki budaya yang kuat (**Rachmawati 2006 : 122**) seperti hal berikut ini :

1. Budaya perusahaan sangat menentukan etika kerja, caranya perusahaan memberikan hadiah kepada perusahaan yang tidak pernah terlambat

#### 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.

sampai setahun penuh hari kerja. Dari budaya inilah muncul sikap dan perilaku disiplin.

2. Budaya perusahaan memberikan arah pengembangan bisnis. Adanya pengendalian atau evaluasi visi, misi struktur maka budaya perusahaan mendukung kejelasan arah pengembangan bisnis.
3. Budaya perusahaan mampu mendukung produktivitas dan kreativitas
4. Budaya yang dinamis, kreatif memberi jaminan tumbuhkreatifitas pada semua level, maka pegawainya akan bergerak maju dan tidak terjebak aktifitas rutin.
5. Budaya perusahaan mengembangkan kualitas barang dan jasa. Bila ada komitmen dan sistem nilai maka gerak organisasidalam menekan masalah mutu akan terjaga dengan baik.
6. Budaya perusahaan memotivasi karyawan mencapai kinerja tinggi. Jika karyawan memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan maka tanggung jawab moral akan terjamin. Pertumbuhan dan perkembangan perusahaan akan menjadi tanggung jawab bersama.
7. Budaya perusahaan akan terkait erat dalam perkembangan organisasi, yang terkait erat dengan program intervensi keorganisasian dan pada akhirnya menyentuh pada perencanaan sumber daya manusia.

Kreitner dan Knichi dalam bukunya *organizational behavior* membagi empat fungsi budaya organisasi (Tika 2008 : 13 ) yaitu :

1. Memberikan identitas organisasi kepada bawahanya
2. Memudahkan komitmen kolektif
3. Mempromosikan stabilitas sistem social



#### 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. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merakan keberadaanya.

Kultur suatu organisasi menurut **Siagian ( 2007 : 249)** mempunyai fungsi yaitu :

1. Menentukan batas-batas dalam organisasi
2. Menumbuhkan rasa memiliki kepada para anggotanya.
3. Para anggota bersedia membuat komitmen yang besar demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan.
4. Memelihara stabilitas sosial dalam organisasi.
5. Sebagai alat pengendalian perilaku para bawahan.

Dengan demikian fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat social dalam mempersatukan anggota-anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai- nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai . hal tersebut dapat juga berfungsi sebagai control atas perilaku pegawai.

### 2.4.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Untuk memberikan pengertian yang sangat mudah, terdapat 10 (sepuluh) karakteristik penting yang dapat dipakai sebagai acuan dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi menurut **(Robbins 2008)**

1. Inisiatif individu, tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemandirian yang dimiliki individu.
2. Toleransi resiko, tingkat pengembalian resiko, inovasi dan keberanian individu.

## 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. Arahan, kemampuan organisasi dalam menciptakan kreasi terhadap sasaran dan harapan konerja.
4. Integritas, kemampuan organisasi dalam melakukan koordinasi semua unit menjadi satu kesatuan gerak.
5. Dukungan manajemen, kemampuan jajaran dalam proses komunikasi, pembimbingan dan memberikan dukungan terhadap bawahan.
6. Control, seberapa besar aturan, arahan, supervise, mengontrol kerja bawahan.
7. Identitas, seberapa kuat jati diri sosial organisasi dalam diri pegawai.
8. Sistem imbalan, sejauh mana alokasi imbalandidasarkan atas kinerja.
9. Toleransi konflik, kesempatan pegawai untuk dapat meningkatkan konflik secara terbuka
10. Pola komunikasi, seberapa jauh komunikasi yang dibangun organisasi hirarki secara formal.

Masing – masing karakteristik diatas berdalam satu kesatuan, dari tingkat yang rendah menuju tingkat yang lebih tinggi. Menilai suatu organisasi menggunakan sepuluh karakteristik ini menghasilkan gambaran mengenai budaya organisasi tersebut. Gambaran tersebut kemudian menjadi dasar untuk perasaan saling memahami yang dimiliki setiap anggota organisasi mengenai organisasi mereka. Mengenai bagaimana sesuatu dikerjakan berdasarkan pengertian bersama dan cara anggota organisasi seharusnya bersikap.

#### 2.4.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut **Robbins ( 2008 )** ada beberapa indikator yang terdapat dalam budaya oraganisasi ini 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. Inovasi dan pengembalian resiko, tingkat daya pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memeperhatikan ketetapan dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap hasil, tingkat tuntutan manajemen untuk lebih memuaskan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian tehnik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil.
4. Orientasi terhadap individu, tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek – efek hasil terhadap individu yang ada di organisasi.
5. Orientasi terhadap team, tingkat aktifitas pekerjaan yang diatur didalam team bukan secara perorangan.
6. Stabilitas tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status *quo* berbanding pertumbuhan.

#### 2.4.5 Aspek Budaya Organisasi

Budaya korporat yang diyakini secara umum akan mempengaruhi perilaku kenerja individu. Dalam memberikan kepastian akan pencapaian tujuan jangka panjang, kinerja organisasi serta universal memerlukan daya dukungan dalam empat pilar yaitu sumber daya manusia yang bermutu, system dan tekhnologi terpadu, strategi yang tepat serta logic yang memadai.

Pengertian budaya organisasi menjelaskan hirarki budaya korporat sebagai berikut :

#### 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. Para anggapan dasar atau basis assumption merupakan level yang paling dalam dan berada di alam bawah sadar.
2. Valuas, merupakan level yang berikutnya tentang menjadi apa yang didalam organisasi.
3. Norma memberitahukan anggota apa yang sebaiknya dan tidak sebaiknya untuk melakukan dibawah keadaan tertentu.
4. Artifac merupakan wujud konkrit, seperti system prosedur, peraturan, struktur dan aspek fisik organisasi (**Chattab,2007 : 9**).

#### 2.4.6 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut **Robert (2007 : 80)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor – faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai
2. Kepercayaan
3. Perilaku yang dikehendaki
4. Keadaan yang amat penting
5. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian
6. Perilaku

Sedangkan menurut **Rivai, (2007 : 81)** faktor – faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu sebagai berikut :

1. Pola – pola yang dipandu oleh norma.
2. Nilai – nilai.
3. Kepercayaan yang ada dalam diri individu

## 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.

### 2.4.7 Budaya Organisasi Menurut Islam

Al-quraan dan sunnah rasulullah merupakan pedoman bagi kehidupan manusia, al-quraan menceritakan segala aspek kehidupan manusia mulai dari perilaku bersikap hingga semua cabang ilmu pengetahuan termasuk bidang ekonomi tidak luput dari kajian islam. Kegiatan ekonomi dan pandangan islam merupakan tuntutan kehidupan dan memiliki nilai ibadah, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT yang tertuang dalam surah Al hujurat ayat 13 :

يَتَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا  
 إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya : *“Hai manusia. Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi maha mengenal. “*

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa Allah telah menciptakan manusia manusia menjadi berbangsa-bangsa dan bersuku-suku untuk saling mengenal dan memahami setiap orang mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda.

### 2.5 Hubungan Antar Konsep

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja seseorang yang mana kedua variabel X tersebut memiliki hubungan searah dengan variabel Y dalam arti semakin baik X maka Y juga akan semakin baik, begitupun sebaliknya.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

### 2.5.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja dalam mencapai sasaran. Gaya Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat membuat kinerja karyawan dapat meningkat dalam bekerja.

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

### 2.5.2 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi itu merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal sedemikian tersebut bias membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan bauran nilai-nilai, kepercayaan, norma, dan perilaku dalam suatu organisasi. Melalui organisasi dapat meningkatkan kemantapan system sosial karna budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mampu mempersatukan kelompok dengan memberikan standar yang tepat tentang apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat dijelaskan bahwa dengan budaya organisasi yang baik membantu bagi anggotanya untuk memahami lingkungan dan menentukan cara menanggapi. Keadaan ini akan mendukung tercapainya efektivitas kerja yang baik pula. Melalui kerja sama anggota organisasi maupun mewujudkan tujuan organisasi yang ditetapkan. Dengan demikian diduga terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Jurnal	Hasil Penelitian	Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang
1.	Dewi lina ( 2014 )	Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating	Jurnal riset akuntansi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatra utara	Kepemimpinan dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro UMSU. Besarnya pengaruh yang diberikan kepala kinerja pegawai sebesar 11,6 % sedangkan sisanya 88,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.	Terletak pada variabel penelitian terdahulu menggunakan reward sebagai variabel moderating sedangkan penelitian sekarang tidak menggunakan variabel moderating.
2.	Ni made ria satyawati I wayan suartama ( 2014 )	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja keuangan	Jurnal akuntansi universitas udayana	Gaya kepemimpinan pada perkreditan desa ( LPM ) di kabupaten badug berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan.	Terletak pada penggunaan variabel penelitian terdahulu menggunakan kepuasan untuk mengukur kinerja sedangkan penelitian sekarang tidak.
3.	Prihatin tiyanto priagung	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya	Jurnal ilmiah ekonomika dan bisnis untag	Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan	Terletak pada banyaknya variabel yang dipakai

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 milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

	hutomo ( 2015 )	organisasi terhadap kinerja organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi	semarang	signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi	penelitian terdahulu memakai empat variabel sedangkan penelitian sekarang hanya tiga variabel.
4.	Abdul hakim Anwar hadipapo ( 2015 )	Peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia wakatobi	Jurnal ekonomi dan bisnis universitas islam sultan agung semarang	Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada sekolah dasar negeri di wakatobi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada sekolah dasar negeri wakatobi.	Terletak pada objek yang di teliti dalam penelitian ini yang sangat berbeda dengan objek yang diteliti sekarang.
5.	Chaterina melina taurisa Intan ratnawati ( 2012 )	Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan	Jurnal bisnis dan ekonomi universitas diponegoro	Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja , komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Terletak pada banyaknya variabel yang dipakai dan objek yang diteliti
6.	Ester dwi warni ( 2014 )	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada sekretariat daerah kabupaten temanggung	Jurnal riset manajemen provesia	Gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh secara signifikansi dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.	Terletak pada objek yang diteliti.
7.	Dewi sandy trang ( 2013 )	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bpkb sulawesi utara	Jurnal riset ekonomi manajemen	Gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, signifikansi budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Terletak pada jumlah sampel dan populasi yang diteliti.
8.	Ruyatnasih	Pengaruh gaya	Jurnal	Gaya kepemimpinan	Terletak pada



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

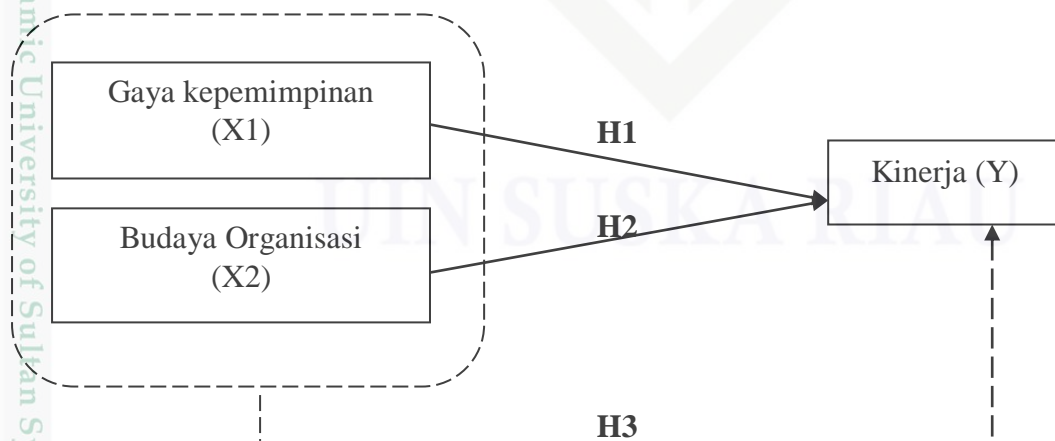
( 2013 )	kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt. Mitrabuana jaya lestari karawang	manajemen	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	banyaknya variabel yang dipakai dalam penelitian.
----------	---	-----------	---	---

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik.

Dari teori diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan menjadi acuan untuk membuat suatu kerangka pemikiran. kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar**



## 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.

**Sumber :**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar ( Kasmir 2016 )**

Keterangan :

\_\_\_\_\_ : Menunjukkan Pengaruh Secara Parsial

----- : Menunjukkan Pengaruh Secara Simultan

**2.8 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Untuk memeberikan kesamaan pandangan dan memudahkan analisa dan mengatasi ruang lingkup penelitian, pada konsep operasional dan indicator variabel sebagai berikut :

**Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan (X1) Gaya kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok, beberapa orang dalam kelompok itu akan memimpin bagian terbesar dan akan mengikutinya. <b>Terry ( 2005 : 195 )</b>	1. Hubungan pemimpin dengan karyawan. 2. Pembagian tugas dan pekerjaan. 3. Komunikasi. Pencapaian target perusahaan. 4. Mendorong dan membina karyawan. 5. Mendorong dan membina karyawan. 6. Selalu mencari cara dan gagasan. 7. Pengambilan keputusan. <b>Isyandi ( 2007 : 162 )</b>	Likert
2.	Budaya Organisasi ( X2 ) Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah- masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota- anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memukirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah <b>Pabundu ( 2008: 4 )</b>	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian pada detail orientasi hasil 3. Orientasi manusia 4. Orientasi tim 5. Stabilitas <b>Robbins (2008)</b>	Likert
3.	Kinerja ( Y ) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kehadiran ditempat kerja 4. Sikap kooperatif 5. Kepercayaan 6. Tanggung jawab	Likert

diberikan kepadanya. <b>Mangkunegara (2006: 67)</b>	<b>Hasibuan ( 2007 : 102 )</b>	
--	--------------------------------	--

## 2.9 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan telaah pustaka, maka dapat disusun suatu hipotesis yaitu “diduga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti di Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar “. Adapun hipotesis yang dikemukakan berdasarkan perumusan masalah adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
- H2 : Diduga Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.