



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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Mangkunegara (2008:2)** manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Mangkunegara (2008:2)** manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang perdananya dalam bahasa inggris adalah *performance* (prestasi kerja).Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Menurut **Wirawan (2009:5)** 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.

adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut **Mangkunegara (2011:113)** adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan **Veitzal Rivai (2009:532)** kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (**Simamora, 2006:34**). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian **Robbins (2008)** mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka untuk mewujudkan tujuan organisasi yang diukur dari kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung awab yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Gibson (2008:123) menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, yang terdiri dari kepemimpinan, imbalan (kompensasi), konflik, kekuasaan, struktur organisasi, dan desain organisasi dan karir.
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, stress kerja pola belajar, dan motivasi.

Menurut (Siagian, 2008) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya. Dari faktor-faktor tersebut penulis mngambil dua faktor yaitu kepemimpinan dan komunikasi.

2.2.3 Indikator-indikator kinerja pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, Mitchel dalam Sedarmayanti (2009:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu 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. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau

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.

diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut **Veitzal Rivai(2009:2)**, menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa - peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang- orang di luar kelompok atau organisasi.

Menurut **Miftah Thoha(2015:9)** kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. (**Hasibuan, 2008:170**) Kepemimpinan adalah cara

seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan diatas meskipun berbeda-beda tetapi memiliki maksud yang sama yaitu kemampuan individu untuk memengaruhi, dan memotivasi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Veitzal Rivai (2008:5)**, ada beberapa indikator yang mempengaruhi sikap kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Kekuatan berdasarkan paksaan (*coercive power*)
Adalah kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengendalikan para bawahannya yang berdasarkan pada paksaan.
2. Kekuatan untuk memberikan penghargaan (*reward power*)
Adalah kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengendalikan para bawahannya dengan cara memberikan penghargaan kepada para bawahannya yang berprestasi.
3. Kekuatan Resmi (*legimitasi power*)
Adalah kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengendalikan para bawahannya yang bersifat resmi seperti berdasarkan Undang-undang yang telah ditetapkan.
4. Kekuatan karena memiliki keahlian (*Expert Power*)
Adalah kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengendalikan para bawahannya yang berdasarkan keahlian yang dimilikinya sendiri.

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.

5. Kekuatan Referensi (*reference power*)

Adalah kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengendalikan para bawahannya atas perintah yang direferensikan terlebih dahulu.

2.3.2 Teori Gaya Kepemimpinan

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

Salah satu usaha yang terkenal dalam rangka mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam manajemen ialah managerial grid oleh **Robert R. Blake dan Jane Mouton dalam Miftah Thoha (2015:306-309)**. Managerial Grid, manajer berhubungan dengan 2 hal yakni produksi di satu pihak (*concern for production* /perhatian terhadap produksi) dan orang-orang di pihak lain (*concern for people*/perhatian terhadap orang). Menurut Blake dan Mouton gaya kepemimpinan dalam managerial grid itu antara lain sebagai berikut :

1. Pada Grid 1.1 (*Impoverished Leadership*) manajer sedikit sekali usahanya untuk memikirkan orang-orang yang bekerja dengannya, dan produksi yang seharusnya dihasilkan oleh organisasinya. Dalam menjalankan tugas manajer dalam grid ini menganggap dirinya sebagai perantara yang hanya mengkomunikasikan informasi dari atasan kepada bawahan.

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. Pada Grid 1.9 (*Country Club Leadership*), Gaya kepemimpinan dari manajer grid ini ialah mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memikirkan orang-orang yang bekerja dalam organisasinya. Tetapi pemikirannya mengenai produksi rendah. Manajer seperti ini dinamakan pemimpin klub (*The country club management*). Manajer ini berusaha menciptakan suasana lingkungan yang semua orang bias bekerja rileks, bersahabat dan bahagia dalam organisasinya.
3. Pada Grid 9.1 (*Task Leadership*), manajer disebut sebagai manajer yang menjalankan tugas secara otokratis (*autocratic task managers*). Manajer semacam ini hanya mau memikirkan tentang usahapeningkatan efisiensi pelaksanaan kerja, tidak mempunyai atau hanya sedikit rasa tanggung jawabnya pada orang-orang yang bekerja dalam organisasinya
4. Pada Grid 5.5 (*Middle of road leadership*), Manajer mempunyai pemikiran yang medium baik pada produksi maupun pada orang-orang. Dia berusaha menciptakan dan membina moral orang-orang yang bekerja dalam organisasi yang dipimpinnya, dan produksi dalam tingkat yang memadai, tidak terlampau mencolok. Dia tidak menciptakan target yang tinggi sehingga sulit dicapai, dan berbaik hati mendorong orang-orang untuk bekerja lebih baik.
5. Pada Grid 9.9 (*Team Leadership*), manajer mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memikirkan baik produksi maupun orang-orang yang bekerja dengannya. Dia mencoba untuk merencanakan semua usahanya dengan senantiasa memikirkan dedikasinya pada produksi dan

nasib orang-orang yang bekerja dalam organisasinya. Manajer yang termasuk dalam Grid ini dikatakan sebagai manajer Tim yang riil (*the real team manager*). Dia mampu memadukan kebutuhan-kebutuhan produksi dengan kebutuhan orang-orang secara individu.

2.3.3 Fungsi pemimpin

Menurut **Harbani Pasalong (2013 : 12)** fungsi kepemimpinan birokrasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Fungsi perintah, yaitu fungsi kepemimpinan yang bersifat satu arah kepada yang dipimpinnya. Pemimpin birokrasi sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya kepada orang-orang yang dipimpinnya.
2. Fungsi Konsultatif, yaitu fungsi kepemimpinan yang bersifat dua arah kepada yang dipimpinnya, pelaksanaan bergantung pada pihak pemimpin. Konsultasi dilakukan untuk mendengarkan pendapat dan saran kepada semua unsur penting dalam suatu birokrasi.
3. Fungsi Partisipatif, fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakan keputusan.
4. Fungsi Delegasi, fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok birokrasinya dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat di delegasikan pada orang-orang yang dipercayanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.3.4 Tipe Kepemimpinan

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas itu dipilah-pilah akan terlihat dengan jelas tipe-tipe yang di jalankan seseorang pemimpin dalam menjalankan roda organisasinya. Menurut Veithzal Rivai (2008:36-37) membedakan tipe-tipe kepemimpinan secara umum adalah sebagai berikut:

a. Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan otoriter dengan ciri-ciri sebagai berikut menempatkan kekuasaan di tangan satu orang, pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya dalam melaksanakan perintah, kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya pelaksana keputusan.

b. Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Kepemimpinan tipe demokratis dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah yang diwujudkan dalam setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki keperibadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya sendiri, kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar.

c. Tipe kepemimpinan kendali bebas

Tipe ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter, pemimpin berkedudukan sebagai simbol, kepemimpinan dijalankan dengan memberikan

kebebasan penuh kepada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik perseorangan maupun kelompok, pemimpin hanya sebagai penasehat.

Dari ketiga tipe kepemimpinan diatas maka dapat di simpulkan bahwa dalam praktiknya saling mengisi atau saling menunjang secara bervariasi dan di sesuaikan dengan situasinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif.

2.4 Komunikasi Internal

2.4.1 Pengertian Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kantor atau organisasi. Komunikasi ini bisa terjadi antara pegawai dengan pegawai dan pegawai dengan atasan. Komunikasi ini terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi. Biasanya terjadi proses pertukaran informasi diantara batang-batang struktur organisasi. Kualitas komunikasi ditentukan dari frekuensi dan intensitasnya. Akan selalu ada konflik atau hal yang dianggap tidak sesuai dalam sebuah organisasi.

Menurut **Brennan dalam Onong Uchjana Effendy (2006:122)** komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlansung (operasi manajemen).

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.

Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan maupun bawahan dengan bawahan. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi. Dengan kata lain penerima pesan dalam komunikasi internal adalah orang-orang dalam organisasi (**Muhammad Arni, 2009:97**). Sedangkan menurut **Somad (2014:147)** Komunikasi internal adalah semua pesan yang di kirim dan di terima di dalam suatu organisasi baik formal maupun informal.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui bahwa komunikasi internal merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi akan berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian. Komunikasi yang baik dimaksudkan jalinan pengertian antara pihak yang satu ke pihak yang lain, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan. Tanpa adanya komunikasi yang baik pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau balau sehingga tujuan organisasi kemungkinan besar tidak akan tercapai. Jadi dengan komunikasi maka seseorang akan menerima berita dan informasi sesuai dengan apa yang ada dalam pikiran atau perasaan sehingga orang lain dapat mengerti.

Indikator-indikator Komunikasi internal dapat diukur dengan 5 aspek **Kriyantono (2007)** yaitu :

1. Kepercayaan

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.

Persepsi anggota organisasi tentang seberapa jauh atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja dapat dipercaya.

2. Pembuatan keputusan bersama

Persepsi anggota organisasi tentang keterlibatannya dalam pembuatan keputusan bersama.

3. Dukungan

Persepsi anggota organisasi tentang perhatian atau dukungan organisasi pada pegawai dan dukungan pegawai pada organisasinya.

4. Keterbukaan

Persepsi anggota organisasi tentang keterbukaan organisasi terhadap informasi yang dianggap penting bagi anggota, kebebasan dan kemudahan anggota dalam memperoleh informasi.

5. Perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi

Persepsi anggota organisasi tentang keinginan anggota dari organisasi untuk selalu memiliki tujuan kinerja tinggi.

2.4.2 Dimensi Komunikasi Internal

Menurut **Onong Uchjana Effendy (2006:122)** dimensi komunikasi internal ditunjang oleh dua komunikasi, yaitu komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke bawah dan komunikasi keatas.

a. Komunikasi Kebawah

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.

Komunikasi diprakarsai oleh manajemen organisasi tingkat atas dan kemudian ke bawah melewati rantai perintah. Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam suatu kelompok atau organisasi ke suatu tingkat yang lebih. Kegunaan dari pada komunikasi ini memberikan penetapan tujuan, memberikan instruksi pekerjaan, menginformasikan kebijakan dan prosedur pada bawahan, menunjukkan masalah yang memerlukan perhatian dan mengemukakan umpan balik terhadap kinerja.

Pada proses komunikasi ini informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan berupa **(R. Wayne, 2010:185)**:

- a) Informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan.
- b) Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan.
- c) Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi.
- d) Informasi mengenai kinerja pegawai.
- e) Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (sense of mission).

b. Komunikasi Keatas

Komunikasi ke atas proses penyampaian gagasan, perasaan dan pandangan pegawai tingkat bawah kepada atasannya dalam organisasi. Ironisnya, meskipun dianggap penting, komunikasi ke atas tidak selalu dianjurkan oleh manajemen. Salah satu alasannya adalah karena suara yang didengar atasan dari bawahannya tidak selalu menyenangkan atau menyanjung atasan. Para anggota organisasi selalu ingin didengar oleh para atasannya. Keinginan demikian dimanfaatkan untuk menyampaikan berbagai hal seperti laporan hasil pekerjaan, masalah yang dihadapi, baik yang sifatnya kedinasan maupun yang sifatnya pribadi, saran-saran

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.

yang menyangkut pelaksanaan tugas masing-masing dan bahkan juga, dalam organisasi yang dikelola dengan gaya demokratik, kritik membangun demi kepentingan organisasi (**Sondang P. Siagian, 2009:310**)

Menurut **Tubbs (2008:181)** komunikasi ke atas mempunyai empat fungsi penting:

1. Melengkapi manajemen dengan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan.
 2. Membantu mengurangi tekanan dan frustasi pegawai akibat suasana kerja.
 3. Meningkatkan kesadaran partisipasi pegawai dalam perusahaan
 4. Sebagai bonus, komunikasi ke atas menyarankan penggunaan komunikasi ke bawah yang lebih memuaskan pada masa depan
2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hierarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda-beda. Komunikasi horizontal disebut juga komunikasi ke samping atau komunikasi mendatar, yang berarti komunikasi antar pegawai yang mempunyai kedudukan setingkat atau sama. Komunikasi ini bisa terjadi antara bawahan dengan bawahan, antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat. **Onong Uchjana Effendy (2006:124)**, komunikasi horizontal adalah komunikasi secara mendatar antara anggota staf dengan anggota staf, pegawai sesama pegawai dan sebagainya. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal, komunikasi horizontal sering kali berlangsung tidak formal. Penelitian dan pengalaman menyatakan bahwa

komunikasi horizontal muncul paling sedikit karena enam alasan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengoordinasikan tugas-tugas.
2. Berbagi informasi untuk perencanaan-perencanaan dan aktivitas-aktivitas.
3. Untuk memecahkan masalah yang timbul di antara orang-orang yang berada dalam tingkat yang sama.
4. Untuk menyelesaikan konflik diantara anggota yang ada dalam bagian organisasi dan juga antara bagian dengan bagian yang lainnya.
5. Menjamin pemahaman yang sama.
6. Untuk mengembangkan sokongan interpersonal.

Jenis-jenis komunikasi dalam organisasi adalah:

1. Komunikasi tertulis

Komunikasi tertulis adalah komunikasi yang disampaikan secara tulisan. Keuntungna komunikasi tertulis antara lain adalah bahwa komunikasi ini telah dipersiapkan terlebih dahulu secara baik, dapat dibaca berulang-ulang, menurut prosedur tertentu, mengurangi biaya dan lain-lain. Kekurangannya antara lain adalah memerlukan dokumentasi yang cukup banyak, kadang-kadang tidak jelas, umpan balik yang diminta cukup lama datanya.

2. Komunikasi Lisan

Komunikasi Lisan adalah komunikasi yang dilakukan secara lisan. Komunikasi ini dapat dilakukan secara berhadapan langsung atau bertatap muka dan dapat dilakukan secara cepat, langsung, terhindar salah

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.

paham, jelas, dan informal. Sedangkan kekurangannya kadang-kadang dilaksanakan secara lamban dan lambat, adanya dominasi atasan atau seseorang atau orang lain.

3. Komunikasi Non Verbal

Komunikasi non verbal adalah komunikasi dengan menggunakan mimik, pantonim, dan bahasa isyarat. Bahasa isyarat bermacam-macam. Bahasa isyarat dapat menimbulkan salah tafsir, terutama kalau berbeda latar belakang budayanya.

4. Komunikasi Satu Arah

Komunikasi satu arah adalah komunikasi yang bersifat koersif dapat membentuk perintah, instruksi, dan bersifat memaksa dengan menggunakan sanksi-sanksi.

5. Komunikasi Dua Arah

Komunikasi dua arah lebih bersifat informative dan persuasive dan memerlukan hasil (*Feedback*).

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang di sengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi (Yukl:2009). Pengaruh seorang pemimpin dalam kepemimpinan menempati posisi strategis dan penting. Bahkan banyak kalangan menilai pengaruh sebagai inti dari seluruh proses kepemimpinan. Hal 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.

disebabkan oleh kenyataan bahwa secara definitif, sebagaimana yang telah dikemukakan, bahwa proses kepemimpinan itu tidak lebih merupakan proses “penggunaan pengaruh” untuk melahirkan perilaku efektif organisasi dari orang-orang didalamnya.

Kepemimpinan merupakan aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana pendapat **Veitzhal Rivai (2006 :4)**, kepemimpinan pada hakikatnya adalah :

- a. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.
- b. Semi mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama yang semangat dalam mencapai tujuan yang diharapkan.
- c. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- d. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pangkat dan situasi tertentu.
- e. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kepemimpinannya, yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana dan waktu yang efektif, efisien serta terpadu dalam prosesnya, karena inti kepemimpinan adalah inti dari organisasi (**Kartini Kartono : 2013**). Pemimpin merupakan pemegang kemudi

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.

dalam organisasi, Kemampuan pemimpin untuk mendekati organisasinya akan mengarahkan untuk bisa mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Pemimpin bisa diibaratkan sebagai pemegang kemudi yang menentukan arah dan tujuan organisasi sekaligus eksistensinya pada masa yang akan datang.

Sedangkan Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dimana tugas pegawai negeri adalah bersifat pelayanan yang sebaik- baiknya kepada masyarakat.

2.5.2 Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama pegawai. Komunikasi internal yang baik dan efektif dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

Komunikasi memelihara motivasi dengan memperbaiki penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik yang mereka lakukan dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja (Robbins:2007). Menurut Ardana,dkk (2012:138) komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan antar karyawan itu sendiri. Handoko (2009:272) menjelaskan bahwa komunikasi yaitu proses memberikan pemahaman berupa idea tau informasi kepada

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

seseorang. Komunikasi yang baik akan membantu pegawai dalam memahami pekerjaannya secara jelas sehingga perlahan kinerjanya akan meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh **Lutifia Indah Setiari (2013)** dan **Antony Akhmad Z.A (2014)** yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan oleh seluruh pegawai maupun atasan. Sebab, jika komunikasi dapat berjalan dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan bertambah baik. **Onong Uchajna Effendy (2006:4)** menjelaskan bahwa faktor komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi itu sendiri dilakukan untuk memberitahu (informative) dan mengubah sikap (persuasive). Komunikasi yang bersifat informatif bertujuan menyampaikan pesan atau pendapat, sedangkan komunikasi persuasif bertujuan mengubah sikap (attitude), pendapat (opinion), perilaku (behavior).

Semua pegawai diharapkan bekerjasama dengan baik antar seluruh bagian dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Jika dalam komunikasi terjadi kesalahan atau *miss communication*, maka akan menyebabkan kerugian bagi organisasi dan membuat pekerjaan menjadi tertunda. Setiap anggota harus memilikisikap terbuka tidak hanya antar sesama rekan kerja tetapi kepada atasan, agar setiap aspirasi ataupun keinginan bawahan dapat diketahui atasan.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggungjawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah Swt. Kepemimpinan sebenarnya bukan sesuatu yang mesti menyenangkan, tetapi merupakan tanggungjawab sekaligus amanah yang amat berat yang harus diemban dengan sebaik-baiknya. Allah SWT berfirman dalam QS. Al Mukminun Ayat 8-9

رَاعُونَ وَعَهْدِهِمْ أَمَانَاتِهِمْ وَالَّذِينَ (8) يُحَافِظُونَ نَسُوا أَيْمَانَهُمْ وَالَّذِينَ (9)

Artinya : Dan orang-orang yang memelihara amanat dan janjinya. Dan orang-orang yang memelihara shalatnya. QS. Al Mukminun Ayat 8-9

Seorang pemimpin harus bersifat amanah, sebab ia akan disertai tanggungjawab. Jika pemimpin tidak mempunyai sifat amanah, tentu yang terjadi adalah penyalahgunaan jabatan dan wewenang untuk hal-hal yang tidak baik. Itulah mengapa nabi Muhammad SAW juga mengingatkan agar menjaga amanah kepemimpinan, sebab hal itu akan dipertanggungjawabkan, baik didunia maupun diakhirat.

2.6.2 Komunikasi Dalam Pandangan Islam

Dalam perspektif Islam, komunikasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan manusia karena segala gerak langkah kita selalu disertai dengan komunikasi. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang islami, yaitu komunikasi berakhlak al-karimah atau beretika. Komunikasi yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta 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.

berakhlak al-karimah berarti komunikasi yang bersumber kepada Al-Quran dan hadis (sunah Nabi).

Dalam Al Qur'an dengan sangat mudah kita menemukan contoh kongkrit bagaimana Allah selalu berkomunikasi dengan hambaNya melalui wahyu. Untuk menghindari kesalahan dalam menerima pesan melalui ayat-ayat tersebut, Allah juga memberikan kebebasan kepada Rasulullah untuk meredaksi wahyu-Nya melalui matan hadits. Firman Allah SWT dalam QS. An Nisa ayat 9

وَلِيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya : *“Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah dibelakang mereka, yang mereka khawatirkan terhadap (kesejahteraannya)nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertaqwa kepada Allah dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar (qaulan sadida)”*.

Dengan demikian, dalam komunikasi Islam, semaksimal mungkin dihindari kata-kata kasar dan suara (intonasi) yang bernada keras dan tinggi. Allah melarang bersikap keras dan kasar dalam berdakwah, karena kekerasan akan mengakibatkan dakwah tidak akan berhasil malah ummat akan menjauh.

2.6.3 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Islam menuntut umatnya bekerja secara yang disyariatkan atau dibenarkan menurut syarak bagi menjamin kebaikan bersama dengan mengelakkan dari meminta-minta dan sebaliknya hendaklah berdikari. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segalanya. Allah berfirman dalam QS. 9 : 105 “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan

kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. Sebagai agama universal, yang konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu, atau lapuk oleh zaman, dengan basisnya Al-Quran. Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja adalah surat At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya di perhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan kinerja untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan itu.

Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan didunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan-kebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum kerabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros.

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.

2.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel : 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang
1.	Lutifia Indah Setiari (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Mlarak Kabupaten Ponorogo	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. - Uji F yang dilakukan juga menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan positif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. - Variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel komunikasi 	Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada variabel bebas dimana penelitian terdahulu variabel bebas terdiri dari kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja sedangkan penelitian sekarang variabel bebasnya hanya kepemimpinan dan komunikasi.

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.

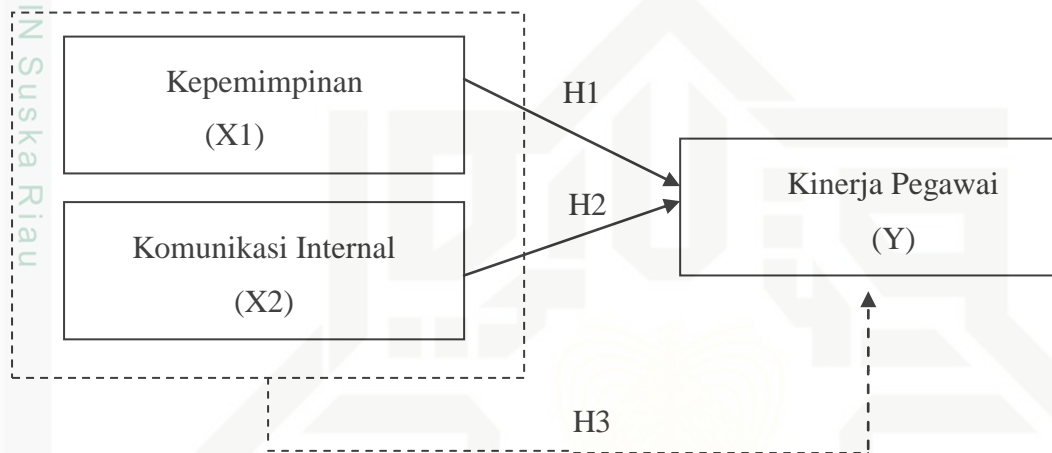
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang
2.	Antony Akhmad Z.A (2014)	Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi Organisasi dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. - Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. - Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. 	Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Sekarang Terletak Pada Variabel Bebas (X). Dimana Penelitian Terdahulu Variabel X Adalah komunikasi organisasi dan kepuasan kerja Sedangkan Sekarang Variabel X adalah komunikasi internal dan kepemimpinan.
3.	Zuhri Oktaviani Hasan (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo	<ul style="list-style-type: none"> - Dalam hal ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variable kepemimpinan (X) terhadap variable kinerja pegawai (Y) - Koefisien determinasi sebesar 79,7% menunjukkan presentase pengaruh yang diberikan variabel X terhadap Variabel Y, sedangkan sisa presentasi sebesar 20,3% dipengaruhi faktor lain seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, pengembangan karir, kompensasi dan disiplin kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 	Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada variabel bebas dimana penelitian terdahulu variabel bebasnya hanya kepemimpinan sedangkan penelitian sekarang variabel bebasnya adalah kepemimpinan dan komunikasi internal.

2.8 Kerangka Pemikiran

Pemikiran kerangka ini di sajikan dalam bentuk gambaran yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :



Gambar II.2: Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi Internal (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan dan Pembangunan Desa Riau

Sumber : (Kartini Kartono : 2013, (Robbins : 2007)

2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi konsep operasional varioabel dari penelitian ini adalah :

Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2007:113)	1. Kualitas Kerja (<i>Quality of work</i>) 2. Ketetapan Waktu (<i>Pomptnees</i>) 3. Inisiatif (<i>Initiative</i>) 4. Kemampuan (<i>Capability</i>) 5. Komunikasi (<i>Communication</i>) Sedarmayanti,(2009:51)	Likert

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.

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Miftah Thoha(2015:9)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kekuatan berdasarkan paksaan (<i>coercive power</i>) 2. Kekuatan uuntuk memberikan penghargaan (<i>reward power</i>) 3. Kekuatan Resmi (<i>legimitasi power</i>) 4. Kekuatan karena memiliki keahlian (<i>Expert Power</i>) 5. Kekuatan Referensi (<i>reference power</i>) Veitzal Rivai (2013:5) 	Likert
Komunikasi Internal (X2)	Komunikasi internal adalah semua pesan yang di kirim dan di terima di dalam suatu organisasi baik formal maupun informal. Somad (2014: 127)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepercayaan 2. Pembuatan keputusan bersama 3. Kejujuran 4. Keterbukaan 5. Mendengarkan 6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja yang tinggi. (Kriyantono :2007) 	Likert

2.10 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian serta mempelajari data-data yang ada maka penulis membuat suatu hipotesis yaitu :

H1 :Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan dan Pembangunan Desa Provinsi Riau

H2 :Diduga komunikasi internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan dan Pembangunan Desa Provinsi Riau

H3 :Diduga bahwa kepemimpinan dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan dan Pembangunan Desa Provinsi 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.