

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWADAYA
UMMAH PEKANBARU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

M IKHWANSYAH

NIM. 11571105622

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2019/1440 H**

- 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.



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : M IKHWANSYAH
 NPM : 11571105622
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MSDM
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA
 KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN PADA SWADAYA UMMAH
 PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING**

Dr. MAHYARNI SE., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

MENGETAHUI

**DEKAN
 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial**

KETUA PRODI MANAJEMEN

Dr. Drs. MULI SAID, HM. M.Ag. MM
NIP. NIP. 19620512 1989003 1 003

AINUN MARDIAH, SE., MM
NIP. 197811203 200604 2 001

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

NAMA

NPM

PROGRAM STUDI

KONSENTRASI

FAKULTAS

SEMESTER

JUDUL

2. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan harus menyebutkan sumber dan memberikan penghargaan yang wajar kepada penulis.

b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang melanggar peraturan yang berlaku di UIN Suska Riau.





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHANAN SKRIPSI

NAMA : M IKHWANSYAH
 NIM : 11571105622
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MSDM
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWADAYA UMMAH PEKANBARU
 HARI / TANGGAL : SENIN /30 DESEMBER 2019

MENETAHUI

KETUA PENGUJI

Dr. Kamaruddin, S.sos, Msi
NIP. 19790101 2007 10 1 003

MENGETAHUI

PENGUJI I

PENGUJI II

Astuti Meffinda, S.E., M.M
NIP. 19720513 200701 2 002

Dr. Dony Martias, S.E., MM
NIP. 19760306 200710 1 001



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.

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWADAYA UMMAH PEKANBARU

M IKHWANSYAH

Penelitian ini dilakukan pada Swadaya Ummah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Swadaya Ummah, baik secara Parsial maupun Simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Swadaya Ummah sebanyak 50 orang. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swadaya Ummah. Gaya kepemimpinan secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swadaya Ummah. Secara simultan disiplin kerja dan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swadaya Ummah. Nilai R Square sebesar 0,665 atau 66,5% berarti Disiplin Kerja dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja Karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru

Kata Kunci : *Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan dan Kinerja*

UIN SUSKA RIAU

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.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swadaya Ummah Pekanbaru”. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada orang tua saya, “Bapak Hartinus ” dan “Ib Darwatis”. Terima kasih atas do'a, dorongan moril dan materil selama saya menempuh pendidikan sampai saat ini. Adik saya Sinta Rahma ramadani, M Aldilla, Didi Darmadi, Taufik Hidayat serta kakak saya Alpani Pratama, terima kasih atas dukungan dan do'anya selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag, sebagai rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim 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 mengemukakan 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

Ibu Ainun Mardiah, SE, MM dan Astuti Meflinda, SE. MM selaku ketua jurusan dan Sekjur Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Mahyarni,. SE., MM selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

6. Bapak Dr. Mahendra Romus, Sp MEc dan Ferizal Rahman selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Terimakasih kepada Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Bpk Dr.Mahmuzar.M.HUM, Dr.Rodi Wahyudi.S.Sos.MSc, Dr.Jhon Afrizal.MA, Dr. Mulyadi,. Dr. Kmaruddin.S.sos.M.si, SE.MM, Yusrialis.SE. Msi, Ermansyah., SE.MM, Candra Jhon Asmara.S.Sos.M,si, Fahrul Rozi,SE.MM, Mashuri.MA, Fahrizal.S.Ag, ibu Ratna Dewi.S.E.M.si, Qomariah Lahamid.SE, MM yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.

Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Bg Syukri,bg Eri zulfahmi, k' Husni, bu



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.

Sukmaleta, dll yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung

Terimakasih kepada Senior Sekaligus Mentor Bg Afdhal.S.Psi, Arif Rahman.,SE.MM, Bg Lukamn, M. Arfan Ketua IKRAR KAMPAR (Samsul Riski,S.Pd),Mira Mazdalita,S.E, Marissa, Ulfah Hanan. S.Kep, Suci Yarra.dll

10. Terima kasih kepada Adik Adik Organisasi Ketua DEMA FEKONSOS 2018/19 Arif Tamimi pasaribu, Ketua KAMMI SUSKA 2018/19 Fahrul Auzai,S.Sos, Ketua HMJ Akuntansi S1 2018/19 Ramdahil islami.SE, Ketua SEMA FEKONSOS 2018/19 (Fahmi WAhyudin), Ketua ISC Al-iqtishodi FEKONSO (Herdi Saputra), Ketua REMMIKA (Rizki Ramadhan),Hasanuddin,Salman Alfarisi, Arif Futtajali,Peri Aldi, Zikril Antoni,KONOHHA TIM (Deo Gazali,Anhar, Farhan Adisha, Amni Ayu, Resty Juliana,Lili Zahra, Annisa Putri, Yola Anggraini,Hanna Indria) WAKANDA TIM (Agus Riadi, Eventryola, Novri Pahlawan, Ardi Yahya) Minarti sarah,Reska Zahera,Mutia Laksmi, dan Teman teman yang membantu dalam membuat skripsi Lukman Sujudi,SE, Malindo Harahap,SE. Prayetno.SE. Dika, Mahdi Damsir,SE. Rahmatullah.SE dan Keluarga Besar ISC AL-IQTISHODI FEKONSOS, KAMMI SULTAN SYARIF KASIM, KAMMI KAMPAR,BEM KITA UIN SUSKA 2017/18, kemudian teman teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.



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.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi.

Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal 'alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 30 Desember 2019

Penulis

M IKHWANSYAH
NIM : 11571105622

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.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Peran Strategis MSDM	12
2.3 Disiplin Kerja	12
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	12
2.3.2 Indikator Kedisiplinan	17
2.3.3 Pandangan Islam tentang Disiplin Kerja	22
2.4 Gaya Kepemimpinan	24
2.4.1 Pengertian Kepemimpinan	24
2.4.2 Gaya dan Tipe Kepemimpinan	26
2.4.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	29
2.4.4 Pandangan Islam tentang Gaya Kepemimpinan	29
2.5 Kinerja	30
2.5.1 Pengertian Kinerja	30
2.5.2 Unsur-unsur dalam kinerja	32
2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	33
2.5.4 Indikator Kinerja	37
2.5.5 Pandangan Islam tentang Kinerja	38
2.6 Pengaruh Antar Variabel	38
2.6.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.	38
2.6.2 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja	39
2.7 Penelitian terdahulu	40
2.8 Kerangka berfikir	50
2.9 Hipotesis	51

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

2.10 Variabel	51
2.11 Definisi Operasional	51
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	54
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	54
3.2.1 Populasi	54
3.2.2 Sampel	54
3.3 Jenis dan Sumber Data	55
3.4 Teknik Pengumpulan Data	55
3.5 Skala Pengukuran	56
3.6 Teknik Analisis Data	56
3.6.1 Metode Analisis Kuantitatif	56
3.7 Uji Instrumen	57
3.7.1 Uji Validitas	57
3.7.1 Uji Reliabilitas	58
3.8 Uji Asumsi Klasik	58
3.8.1 Uji Normalitas	58
3.8.2 Uji Multikolinieritas	58
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	59
3.8.4 Uji Autokorelasi	59
3.9 Regresi Linear Berganda	59
3.10 Uji Hipotesis	60
3.10.1 Uji F	60
3.10.2 Uji t	61
3.10.3 Uji Koefisien Korelasi Product Moment	61
3.10.4 Koefisien Determinasi	62
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah berdirinya LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru	63
4.2 Program-program LAZ Swadaya Ummah	63
4.3 Visi dan Misi LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru	66
4.4 Struktur Organisasi LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru	66
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	69
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
5.2 Deskriptif Variabel	73
5.2.1 Analisa Deskriptif Variabel Kinerja	73
5.2.2 Analisa Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	75
5.2.3 Analisa Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan	78



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.

5.3 Uji Kualitas Data	81
5.3.1 Uji Validitas.....	81
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	83
5.4 Uji Asumsi Klasik	84
5.4.1 Uji Normalitas	84
5.4.2 Uji Multikolinieritas	86
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	86
5.5 Analisis Data Penelitian.....	87
5.5.1 Regresi Linear Berganda	87
5.5.2 Uji Secara Parsial (Uji T)	90
5.5.3 Uji Secara Simultan (Uji F).....	91
5.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	92
5.6 Pembahasan	93
5.6.1 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karayawan Swadaya Ummah Pekanbaru	93
5.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru	94
5.6.3 Pengruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru.....	96
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	98
6.2 Saran	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.....

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 mengemukakan 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

DAFTAR TABEL

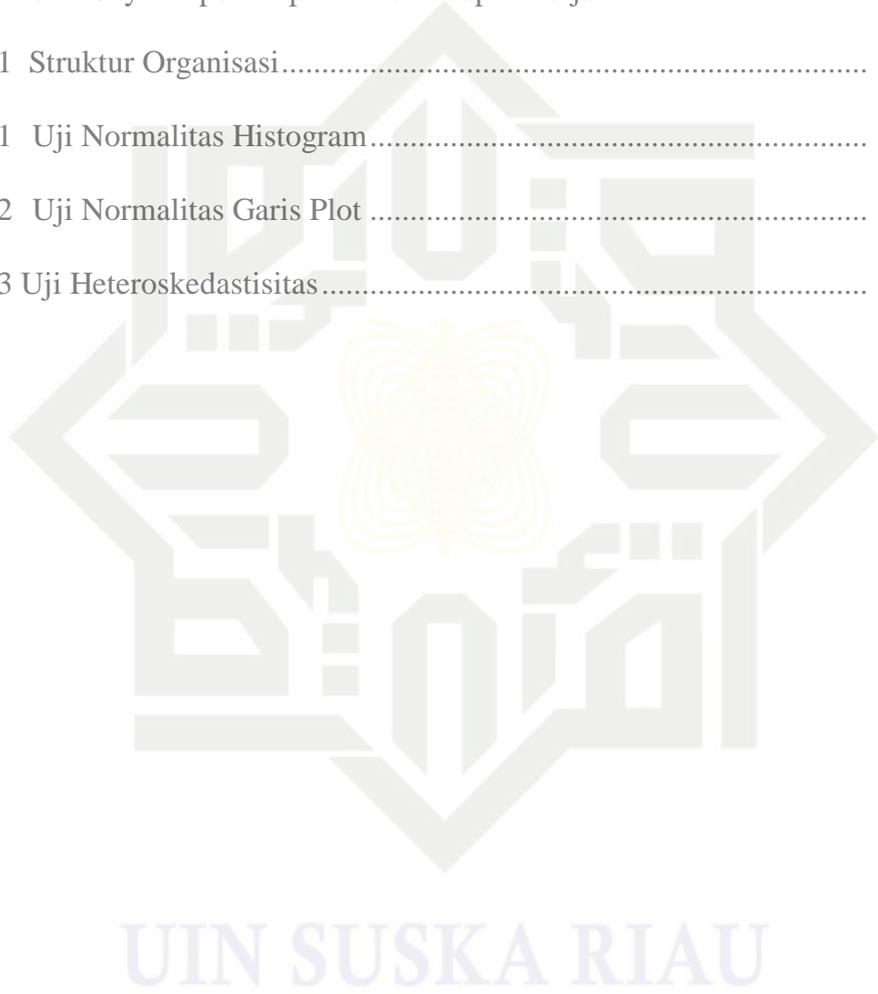
	Halaman
Tabel 1.1 Target dan Realisasi Hasil Pekerjaan Swaadaya Ummah Pekanbaru Tahun 2014-2018	4
Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Karyawan	6
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 2.2 Defenisi Operasional Variabel dan Indikator.....	51
Tabel 3.1 Interval Koefesien	62
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.	71
Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
Tabel. 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	73
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja.....	75
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	78
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas	81
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 5.10 Hasil Uji Multukolinearitas	85
Tabel 5.11 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	87
Tabel 5.12 Hasil Uji F hitung.....	90
Tabel 5.13 Hasil T hitung.....	91
Tabel 5.14 Koefesien Determinasi	92

UIN SUSKA RIAU

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

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	67
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram.....	84
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot	84
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	87



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Lembar Kuesioner
- Lampiran 2. Tabulasi
- Lampiran 3. SPSS Frekuensi
- Lampiran 4. SPSS Kualitas Data
- Lampiran 5. SPSS Regresi
- Lampiran 6. Surat Balasan Riset



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

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini, setiap organisasi berusaha memenangkan persaingan dengan melakukan inovasi di bidang sumber daya manusia, teknologi dan manajerial untuk mewujudkan keunggulan kompetitif. Besarnya keuntungan yang di peroleh suatu perusahaan sangat tergantung dari sala satunya adalah sumberdaya yang dimilikinya. baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana ataupun sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, karsa). Semua potensi sumberdaya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kualitas karyawan yang ada didalam perusahaan atau organisasi dapat dilihat berdasarkan kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut dalam setiap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam praktiknya tidak selamanya kinerja karyawan kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi. Sangat banyak faktor – faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja dan gaya kepeimpinan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku, sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya bukan tanpa paksaan. Disiplin karyawan yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Moenir perlu adanya disiplinisasi yaitu untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sementara disiplin itu sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah, Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta manusia yang memiliki kemampuan dan ketersediaan dalam menjalankan aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga dengan demikian dapat dikatakan keberadaan manusia dalam organisasi merupakan salah satu sumber daya organisasi yang penting dan menentukan keberhasilan organisasi.

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilakukan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan dengan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilakukan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah masuk kedalam jiwa seseorang. Hal ini di sebabkan karna

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 mengemukakan 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

kurangnya pengawasan secara efektif dari manajer / pimpinan serta kurangnya disiplin kerja karyawan, untuk itu dalam meningkatkan kinerja karyawan manajer / pimpinan harus melakukan pengawasan yang baik sehingga disiplin kerja dalam diri karyawan akan meningkat.

Swadaya Ummah berdiri pada tahun 2002, dengan badan hukum yayasan, dengan Akte Notaris Tajib Rahardjo, SH Nomor 115 Tahun 2002. Pada tahun 2003 Swadaya Ummah telah dikukuhkan sebagai Lembaga Amil Zakat (LAZ) Propinsi Riau oleh Bapak Gubernur Riau HM. Rusli Zainal, SE dengan dikeluarkannya Surat Keputusan (SK) Gubernur Riau Nomor 561/XII/2003. Dengan demikian Swadaya Ummah telah diakui secara resmi menjadi lembaga pertama yang dipercaya Pemerintah Propinsi Riau untuk mengelola dana zakat, infaq/sedekah maupun wakaf.

Program-program Swadaya Ummah terdiri dari program yang bersifat karitas (*charity*) dan program-program yang bersifat pemberdayaan (*empowering*). Program-program tersebut saling mengintegrasikan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera dan mandiri. Selain itu, Swadaya Ummah juga membuka UPZ di beberapa kabupaten/Kota dan membuka duta zakat bagi masyarakat yang ingin memberikan sebagian dari hartanya.

Pada hakekatnya zakat, infaq/sedekah maupun dana sosial lainnya yang diamanahkan melalui Swadaya Ummah di dayagunakan untuk meningkatkan harkat hidup Kaum Dhuafa, dengan memperhatikan kebutuhan masyarakat, dampak manfaat yang luas, berkelanjutan dan akhirnya program tersebut menjadi institusi yang mandiri untuk Kaum Dhuafa dan berujung menjadi Aset Sosial

Masyarakat Indonesia. Pada tahun 2018 jumlah karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru Sebanyak 50 orang.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2005:14), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya kepemimpinan.

Hasil wawancara dengan pihak manajemen menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja dari karyawan Swadaya ummah yang dapat terlihat dari menurunnya kreatifitas karyawan. Adapun kinerja karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru sebagai Berikut pada target dan realisasi pekerjaan swadaya ummah pekanbaru pada tahun 2014 – 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Hasil Pekerjaan Swaadaya Ummah Pekanbaru Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah SDM	Target	Realisasi	Pecapaian Realisasi (%)
2014	45	3.000.000.000	2.500.500.000	83,35%
2015	45	3.000.000.000	2.675.000.000	89,16%
2016	40	3.000.000.000	2.378.653.000	79,28%
2017	47	4.000.000.000	3.352.000.000	83,8%
2018	50	5.000.000.000	3.987.435.000	79,74%

Sumber : Swadaya Ummah Pekabaru 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sanya pada tahun 2014 pencapaian target sebesar 83,35% dan pada tahun 2015 pencapaian target sebesar 89,16 dan pada tahun 2016 sebesar 79,28, tahun 2017 sebsar 83,8% dan pada tahun 2018

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.

79,74 %. Dari tabel tersebut dapat di lihat pencapaian realisasi target dalam setiap tahunnya mengalami fluktuasi atau terjadinya turun naik yang drastis. Tabel dapat di lihat realiasi yang di tetapkan oleh perusahaan tidak tercapai, jika di lihat dari target hampir setiap tahun tidak tercapai target yang tlah di tetapkan.

Kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. tidak tegasnya pemimpin dalam memberi sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin juga membuat beberapa dari karyawan merasa iri terhadap temannya yang tidak disiplin namun tidak diberi sanksi yang tegas oleh pemimpin sehingga menyebabkan karyawan lain juga ikut-ikutan untuk tidak disiplin dalam hal ini Kinerja karyawan Swadaya ummah yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu masuk ke Laziz Nasional 2020 di Indonesia. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Berdasarkan Observasi penulis terhadap tingkat kedisiplinan karyawan pada Swadaya Ummah Pekabaru di temukan fenomena yang berkaitan dengan rendahnya disiplin karyawan hal ini bisa di lihat dari tingkat kehadiran / efektifitas kerja karyawan pertahun.

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.

Tabel 1.2 : Tingkat Kehadiran Karyawan

NO	Tahun	Jumlah SDM	Absensi				Jumlah Absensi Pertahun (Orang)
			Izin	Alpa	Sakit	Cuti	
1	2014	45	10	2	5	7	24
2	2015	45	7	4	7	5	23
3	2016	40	7	3	8	3	23
4	2017	47	5	2	5	6	18
5	2018	50	9	5	3	2	19
Jumlah			38	16	28	24	

Sumber: Swadaya ummah Pekanbaru 2019

Dengan demikian dari table diatas dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan pada Swadaya ummah Pekanbaru untuk lima tahun terakhir menunjukkan tingkat penurunan disiplin kerja dan hal ini di tandai dengan semakin tingginya tingkat absensi dari tahun ke tahun.

Sehingga hal ini mempengaruhi faktor-faktor kinerja kerja karyawan. Olehkarena itu hendaknya perusahaan menerapkan sanksi-sanksi kepada karyawan-karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan yang telah di buat Swadaya Ummah Pekanbaru, yang melanggar disiplin kerja sekali akan di berikan teguran secara lisan.

Apabila tidak ada perubahan sikap serta tingkah laku maka yang bersangkutan akan di berikan teguran tertulis sampai tiga kali dan apabila juga tidak di indahkan oleh karyawan maka akan di berikan sanksi tegas dari pimpinan berupa pemecatan secara tidak hormat. Sebagai lembaga nirlaba yang berhidmat

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 mengemukakan 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

mendayagunakan Zakat, infaq/sedekah maupun wakaf serta dana dan sosial lainnya untuk meningkatkan kesejahteraan kaum Dhuafa pada kondisi kondisi tertentu Swadaya ummah juga mendayagunakan dana kemanusiaan untuk korban bencana alam, konflik kemanusiaan maupun krisis pangan baik di dalam maupun luar negeri. Sehingga menuntut kedisiplinan karyawan perusahaan karna akan memberikan nilai tambah tersendiri bagi perusahaan dan mengingat tantangan yang semakin berat dengan berdirinya lembaga yang sejenis.

Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pemimpin di berikan tanggung jawab dalam mencapai hasil kerja yang menjadi tujuan dan sasaran sebagaimana yang telah di tetapkan sebelumnya oleh perusahaan, salah satu cara yang di lakukan pimpinan perusahaan dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal dengan melakukan pengawasan terhadap karyawan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan juga membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil observasi di lapangan, gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan cukup baik tetapi karna kelonggaran dalam menjalankan kedisiplinan sehingga membuat kinerja Swadaya ummah tidak maksimal, gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk saat ini kurang tepat dan kurang sesuai dengan kondisi perusahaan. Pemimpin menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan para karyawan. hal ini demikian justru beberapa kali membuat karyawan datang terlambat, izin yang tidak perlu.

Dalam melakukan pekerjaannya Banyak dari karyawan yang justru tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan, tetapi mereka

melakukan pekerjaan yang menurut mereka disukai oleh pemimpinnya. Hal ini justru menghambat proses kinerja dan memperlambat pencapaian target perusahaan. Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target waktu.

Maka dengan demikian penulis tertarik untuk menelitinya dengan judul

“Pengaruh Disiplin Kerja dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru“.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap Kinerja karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru ?
2. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru ?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru ?

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.

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru.

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan mempertajam daya analisis mengenai pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

- b. Bagi Swadaya Ummah

Bagi Swadaya Ummah Pekanbaru peneliti ingin memberikan sumbangan pemikiran dan informasi mengenai pentingnya disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru

- c. Bagi Akademisi

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi akademisi lainnya dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam tiga bab seperti yang diuraikan dalam sistematika penulisan berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan proposal, hipotesis, dan konsep operasional Variabel penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan dan analisis data

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menjelaskan gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan

BAB V : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari penelitian ini

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan membahas bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari peneliti.

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018 : 3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018 : 4) manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah :

1. Penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja.
2. Penetapan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai.
3. Penempatan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.
6. Pemantauan dengan cermat undang – undang perburuan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
7. Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buru.
8. Pelaksanaan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi pegawai.
9. Pengaturan mutasi pegawai.
10. Pengaturan pensiun pemberhentian dan pesangon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2 Peran Strategis MSDM

Menurut **Rachmawati (2008:6)** menjelaskan tiga peran sumber daya manusia dalam organisasi sebagai berikut:

- a. Peran administrasi manajemen sumber daya manusia Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan data base dan arsip pegawai, data, meliputi penyimpanan data base dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai pengumpul dokumentasi dan sebagainya.
- b. Peran operasional manajemen sumber daya manusia Peran ini bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan perusahaan dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program k3 dan system kompensasi.
- c. Peran strategis manajemen sumber daya manusia keunggulan kompetitif dari sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya manusia dapat berperan strategis harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2011:193)** Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan

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.

fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut **Sinambela (2017:332)** Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekeurangtahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada

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.

merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbarui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif.

Menurut **Sutrisno (2009:85)** Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib adab bebas dari kecauan-kecauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan kataatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karna apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karna itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

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.

Menurut **John (2006:511)** Disiplin (*discipline*) adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional. Yang paling berpengaruh oleh sistem-sistem disiplin dalam organisasi adalah karyawan yang menyusahkan. Utungnya, karyawan yang menyusahkan terdiri atas sejumlah karyawan kecil karyawan, tetapi mereka sering kali merupakan orang-orang yang menyebabkan sebagian besar situasi-situasi disipliner. Apabila para pemberi kerja gagal menangani karyawan yang menyusahkan, sering terjadi efek-efek negatif pada karyawan dan kelompok kerja lainnya. Persoalan disipliner umum yang disebabkan oleh karyawan-karyawan yang menyusahkan meliputi ketidakhadiran, kekurangan produktivitas, alkoholisme, dan pembangkangan terhadap perintah.

Menurut (**Anggara, 2010**) Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban.

Dalam kaitannya dengan perilaku organisasi, disiplin berorganisasi adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Menurut (**Afandi, 2018:11**) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan oleh

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.

dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui peruses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit perusahaan untuk

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.

mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.3.2 Indikator-indikator Kedisiplinan

Disiplin dimaksudkan sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

Untuk melaksanakan pembinaan kedisiplinan kerja karyawan, terlebih dahulu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan itu sendiri. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan, faktor-faktor tersebut (*Hasibuan, 2009: 195*) antara lain :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan(pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah, misalnya pekerjaan untuk karyawan berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan untuk sarjana ditugaskan bagi

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

karyawan berpendidikan SMU. Jelas karyawan bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa prilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

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.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin naik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus katif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

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.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

Dengan waskat, atasan langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal control yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman

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.

harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan uang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisipliner dalam perusahaan.

g. **Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner karyawan semakin banyak melanggar peraturan karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menidak atau mengkhianati karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

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.

h. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada satu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Menurut **Singodimejo** dalam **Sutrisno (2011:94)** indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- b. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- c. Taat terhadap peraturan perusahaan peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- d. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- e. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.3.3 Pandangan Islam tentang Displin Kerja

Islam sangat mengajarkan umatnya untuk berkerja, dan berkerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapatkan kebahagiaan hidup berupa rezeki didunia, disamping tidak

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.

merupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih bagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi. Disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan (*Komara 2009*).

Sebagaimana dalam firman Allah dalam surah An-Nisa ayat (59) :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

Hal ini juga dijelaskan dalam surat Al-Ashr ayat (3) menyebutkan :

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya : “kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4 Gaya Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam memimpin perusahaan, seorang pemimpin tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan itu timbul berdasarkan cara bertindak atau bertingkah laku dari pimpinan yang bersangkutan. Seorang pemimpin dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi suatu kelompok atau orang-orang kearah tercapainya tujuan (Kismono,2011:217). Berbagai tipe dan gaya kepemimpinan banyak dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Dalam melakukan kegiatan menggerakkan atau memberikan motivasi kepada bawahannya, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yakni dengan melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Cara atau teknik seseorang dalam menjalankan kepemimpinan disebut gaya kepemimpinan.

Menurut Terry yang dikutip oleh Donni (2011:156), mengemukakan ada enam tipe kepemimpinan yaitu :

a. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam hal ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya sehingga timbul pribadi yang intim.

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.

b. Kepemimpinan Non Pribadi (*Non-Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pemimpin tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.

c. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya sewenang-menang, karena menganggap diri orang yang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melainkan karena takut.

d. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Dalam tipe ini pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya.

e. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar.

f. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Dalam tipe ini pemimpin dapat meggerakan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga bawannya senang megikutinya tipe ini lahir karena bawaan sejak lahir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.2 Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan ketentuan (norma) perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat, kepercayaan terhadap bawahan, komunikasi dengan bawahan, sikap dengan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan untuk memimpin. (Thoha, 2001:49).

Para ahli dari berbagai bidang disiplin ilmu telah banyak melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan yang diharapkan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut: (Rivai, 2004:449)

1. Kepemimpinan Otoriter (*Authocratic Authority Leadership*)

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang berdasarkan pada kekuasaan mutlak. Semua keputusan berada pada satu tangan yaitu pemimpin otoriter itu sendiri, yang menganggap dirinya mengetahui lebih banyak dari pada orang lain.

2. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic / Participative Leadership*)

Adalah buku soal dipilihnya pimpinan itu secara demokratis. Tetapi ia diangkat oleh atasan dan melaksanakan kepemimpinannya secara demokratis, mengajak bawahannya untuk merundingkan masalah yang menyangkut pekerjaannya, mengambil keputusan berdasarkan tujuan bersama, dan selalu berinteraksi dengan para bawahannya.

3. Kepemimpinan Bebas (*Free Reign / Laissez Faire Leadership*)

Kepemimpinan ini menjalankan perannya secara pasif menyerahkan sepenuhnya segala usaha untuk menentukan tujuan serta kegiatan kepada

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.

anggota kelompoknya dan hanya menyerahkan bahan-bahan dan alat-alat yang dibutuhkan pekerjaan itu.

Tipologi Kepemimpinan

Menurut **Djarmiko (2015: 52)** banyak gaya yang digunakan untuk mengidentifikasi tipe – tipe kepemimpinan. Salah satu tipologi yang umum dikenal ialah yang menyatakan bahwa para pejabat pimpinan pada dasarnya di kategorikan lima tipe yaitu:

a. Tipe Otokratik

Dalam mengambil keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahan bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Dalam memelihara hubungan dengan para bawahannya, manajer yang otokratik biasanya menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya.

b. Tipe Paternalistik

Orientasi kepemimpinan dengan gaya paternalistik ditujukan pada dua hal yaitu penyelesaian tugas dan pemeliharaannya dengan hubungan baik dengan para bawahannya sebagaimana seorang bapak akan selalu berusaha memelihara hubungan yang serasi dengan anaknya.

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.

c. Tipe Kharismatik

Pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan yang bersifat kharismatik menunjukkan bahwa sepanjang persepsi yang dimilikinya tentang keseimbangan antara pelaksana tugas dan pemeliharaan hubungan dengan para bawahan seorang pemimpin kharismatik nampaknya memberikan penekanan pada dua hal tersebut, artinya tugas – tugas terselenggara dengan baik dan sekaligus memberikan kesan bahwa pemeliharaan hubungan dengan para bawahan didasarkan pada relasional dan bukan orientasi kekuasaan.

d. Tipe Laissez faire

Persepsi pimpinan laissez faire tentang pentingnya pemeliharaan keseimbangan antara orientasi pelaksanaan tugas dan orientasi pemeliharaan hubungan sering terlihat bahwa aksentuasi diberikan pada hubungan ketimbang pada penyelesaian tugas. Titik tolak pemikiran yang digunakan ialah bahwa jika dalam organisasi terdapat hubungan yang intim antara pemimpin dengan bawahan, dengan sendirinya para bawahan itu terdorong kuat untuk menyelesaikan tugas tugas yang diberikan kepadanya secara bertanggung jawab.

e. Tipe Demokratis

Ciri pemimpin yang demokratis dalam pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan seluruh bawahan

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 proses pengambilan keputusan. Pemeliharaan hubungan tipe demokratik biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang formal dan informal. Pemimpin yang demokratik cenderung memperlakukan para bawahan sebagai rekan kerja, juga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang bersifat relasional.

2.4.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut **hasibuan (2016: 171)** adapun indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
2. Keputusan selalu dibuat pimpinan
3. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran
4. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
5. Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan
6. Bawahan bebas memberikan saran
7. Wewenang pimpinan tidak mutlak
8. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
9. Banyak kesempatan bagi bawahan Untuk menyampaikan saran dan pendapat.

2.4.4 Pandangan Islam tentang gaya kepemimpinan

Setiap kalian adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas apa dipimpinnnya, Seorang penguasa adalah pemimpin bagi rakyatnya dan bertanggung jawab atas mereka, seorang istri adalah pemimpin dirumah

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.

suaminya dan dia bertanggung jawab atasnya. Seorang hamba sahaya adalah penjaga harta tuannya dan bertanggung jawab atasnya. (HR. Bukhari)

أَوْ أَنْفُسِكُمْ عَلَىٰ وَلَوْ بِاللَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ قَوَّامِينَ كُوْنُوا أَمْدُوا الَّذِينَ أَيُّهَا يَا تَتَّبِعُوا فَلَا ۖ بِهِمَا أَوْلَىٰ فَاللَّهُ فَوَّيْرًا أَوْ غَنِيًّا يَكُنْ إِنَّ ۖ وَالْأَقْرَبِينَ الْوَالِدَيْنِ خَيْرًا تَعْمَلُونَ بِمَا كَانَ اللَّهُ فَإِنَّ تُعْرَضُوا أَوْ تَلُؤُوا وَإِنَّ ۖ تَعْدِلُوا أَنْ الْهُوَىٰ

“Hai orang-orang yang beriman, jadilah kamu benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah walaupun terhadap dirimu sendiri, ibu-bapak, dan kau kerabatmu. Apakah ia kaya atau miskin, karena Allah akan melindungi... “(QS.4 : 135).

2.5 Kinerja

2.5.1 Definisi Kinerja Karyawan

Sumberdaya manusia di sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan harus memiliki kemampuan yang benar – benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebaskan kepadanya secara benar dan dan mnenghasilkan hasil yang sempurna, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu di bekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya. Pekerjaan sumber daya manusia harus selalu diawasi agar jangan sampai terjadi penyimpangan baik sengaja maupun tidak disengaja.

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.

Di dalam **Hendriani dan Oemar (2011: 19)** menurut **Sedarmayanti (2009: 50)** *Performance* di terjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau hasil/unjuk kerja/penampilan kerja.

Menurut **Afandi (2018: 83)** Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya penapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut **Indrayani, et al (2013: 96)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Edison (2016: 190) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Kemudian menurut **Kane dan Kane** dalam **Suhendi dan Anggara (2010: 186)** Kinerja adalah catatan mengenai akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan, yang dapat di ukur dari

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.

akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang di tunjukkan oleh seseorang melali hasil kerja yang telah atau di lakukan seseorang. Kinerja dapat pulak di artikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran kesuksesan masing – masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaan yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu. Dengan kata lain ukuran kesuksesan kinerja tersebut di dasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Menurut **Kasmir (2016: 182)** kinerja adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu priode tertentu.kinerja juga di artikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi – fungsi yang di tuntutan dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu untuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Pengertian kinerja yang di kemukahkan parah ahli manajemen sumberdaya manusia, kinerja dapat di definsikan, kinerja adalah hasil kerja dan prilaku kerja dari pelaksanaan tugas yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang mengacu dan di ukur selama priode tertentu.

2.5.2 Unsur-unsur dalam Kinerja

(*Tika 2006*) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
- 3) Pencapaian tujuan organisasi
- 4) Periode waktu tertentu

(Menurut Rivai dan Basri 2005) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Keinginan
- 3) Lingkungan

(Rivai dan Basri 2005) juga menyebutkan empat aspek kinerja:

- 1) Kemampuan
- 2) Penerimaan tujuan perusahaan
- 3) Tingkat tujuan yang dicapai
- 4) Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan

2.5.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi dan Dipengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kinerja menurut Mangkunegara (2010) yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang mempunyai IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ Superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (Motivation)

Motivasi di artikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut **Kasmir (2016: 189)** Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang di miliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang di tetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pulak sebaliknya.

3. Rancangan kerja

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.

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Keperibadian

Yaitu keperibadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki keperibadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki keperibadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terdorong atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur dan mengelolah dalam memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan yang 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.

9. Kepuasan kerja

Suatu perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana 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 dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan terus bekerja sungguh – sungguh sekalipun perusahaan nya dalam kondisi kurang baik.

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.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah di buatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.5.4 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2012: 67) dalam indikator kinerja adalah:

1. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi volume keluaran atau hasil tugas - tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kerjasama adalah menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik atasan maupun karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Tanggung jawab adalah menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima tanggung jawab dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif adalah bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuan dalam mengambil resiko dan membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu dari atasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5.5 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Manusia adalah makhluk tuhan paling sempurna yang diciptakan Allah SWT. Dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat. Maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang di kerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran – ajaran Rasulullah SAW.

Firman Allah SWT dalam Al – Quran Surat At – Taubah ayat 105 :



Artinya : *bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosulnya. Serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu dan kamu akan di kembalikan kepada allah yang mengetahui akan gaib dan yang nyata lalu di beritahukannya kepadamu apa yang akan kamu kerjakan.*

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi/instansi dan pegawai. Oleh karena itu, pemimpin selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik.

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.

Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik, untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus di tegakkan dalam suatu organisasi/instansi. Tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik sulit organisasi/instansi untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi/instansi dalam mencapai tujuannya (*Hasibuan 2009:194*).

Menurut **Kasmir (2016: 189)** Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

7.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut **Kasmir (2016: 189)** Gaya kepemimpinan adalah Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan peneliti akan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Publikasi/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Listiawati, Angrian Permana dan Isma Khoirunnisa	Jurnal Manajemen 2017 Vol. 22 No.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Pt.Bank Btpn Syari'ah, Tbk Cabang Serang	Bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara GayaKepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. nilai koefisien korelasiantara Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.908(sangat kuat). nilai koefisien determinasi sebesar 0,824, artinya Gaya Kepemimpinan (x1)dan Kedisiplinan (x2) memberikan kontribusi sebesar 82,4% terhadap Kinerja Karyawan(Y), sedangkan sisanya 17,6% dipengaruhi

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.

No	Nama	Publikasi/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
				variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
	Musdalifah	Jurnal Manajemen 2016 Vol. 3 No.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Catur Putra Harmonis Makassar	hasil uji analisis data yang diperoleh adalah (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien $r^2 = 0,316$ atau 31,6 %, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien $r^2 = 0,343$ atau 34,3%, (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien $r^2 = 0,222$ atau 22,2%. Dari 3 uji analisis yang dihasilkan motivasi yang paling banyak memberikan sumbangan pengaruh dalam membentuk kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama	Publikasi/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
	Yuni Rahmawati dan Andi Muh Kumar LK	Jurnal Manajeme n 2017	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Propnex Surabaya	Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang suportif menghasilkan kinerja dan kepuasan pegawai yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas Terstruktur. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kesadaran dan kesediaan seseorang pegawai menaati peraturan perusahaan dan norma norma social yang berlaku.
4	Ade Kohar	Jurnal Manajeme n Pendidika n Islam 2018 vol. 1 no. 1	Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Amil Zakat Marhamah Maimanah	Zakat Marhamah Maimanah Kota Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil berdasarkan perhitungan yang diperoleh t hitung untuk variabel

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.

No	Nama	Publikasi/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
				<p>gaya kepemimpinan sebesar 2,101 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,047. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk variabel motivasi sebesar $3,784 > 1,717$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima</p>

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.

No	Nama	Publikasi/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
				dan h_0 ditolak. Adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji R2 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,395. Hal ini berarti 39,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 60,5% (100%-39,5%), kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
5	Sherly Shelviana	Jurnal 2015	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa keduavariabel yaitu disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai negeri sipil

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

No	Nama	Publikasi/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
				(Y)mempunyai hubungan yang positif dan sedang, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,491$ di mana pedoman untuk memberikan interpretasi yang berada pada interval 0,40-0,599 yang termasuk kategori sedang, oleh karena itu disiplin kerja di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda harus dipertahankan dan di tingkatkan lagi agar tercapainya kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang optimal.
9	Harlie	Jurnal 2010 vol 10 no 4	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di tanjung Kalimantan Selatan.	menunjukkan bahwa pada pengujian uji t dan uji F diketahui bahwa variabel bebas disiplin kerja baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin merupakan variabel yang dominan mempengaruhi

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

No	Nama	Publikasi/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
				variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
	Mariana kristiyanti dan Lisda rahmasari	Jurnal 2010	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P.T Nyonya Meneer Semarang	menyimpulkan angka t-hitung antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2,354 > t tabel sebesar 1,6663 dan probabilitas sebesar 0,021 < taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), Dengan demikian, hipotesis telah menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan P.T Nyonna Meneer Semarang, diterima.
	Wahyuningrum	Jurnal 2010	Hubungan Kemampuan, Kepuasan, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel – variabel bebas dan variabel

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

No	Nama	Publikasi/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
			Tanggungharjo Kabupaten Grobogan	terikat, yaitu ada hubungan yang positif antara kemampuan pegawai dengan kinerja, serta ada hubungan yang positif antara disiplin dengan kinerja.
19	Listiawati, Angrian Permana dan Isma Khoirunnisa	Jurnal 2017 vol 22 no 3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Pt. Bank Btpn Syariah, Tbk Cabang Serang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). 2. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara Kedisiplinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). 3. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh

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

No	Nama	Publikasi/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
				ruh antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kedisiplinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).
10	Wahyu Hertanto Nur	Jurnal Manajemen 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Kopi Suroloyo (Studi Kasus pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo di Desa Gerbosa ri, Samigaluh, Kulon Progo)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan. Pada variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial mempunyai nilai T masing-masing 3.907 (X1), 3,982 (X2) dengan nilai signifikan <0,05 masing-masing sebesar 0,002 (X1), 0,000 (X2). Hasil uji F dengan Fhitung

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.

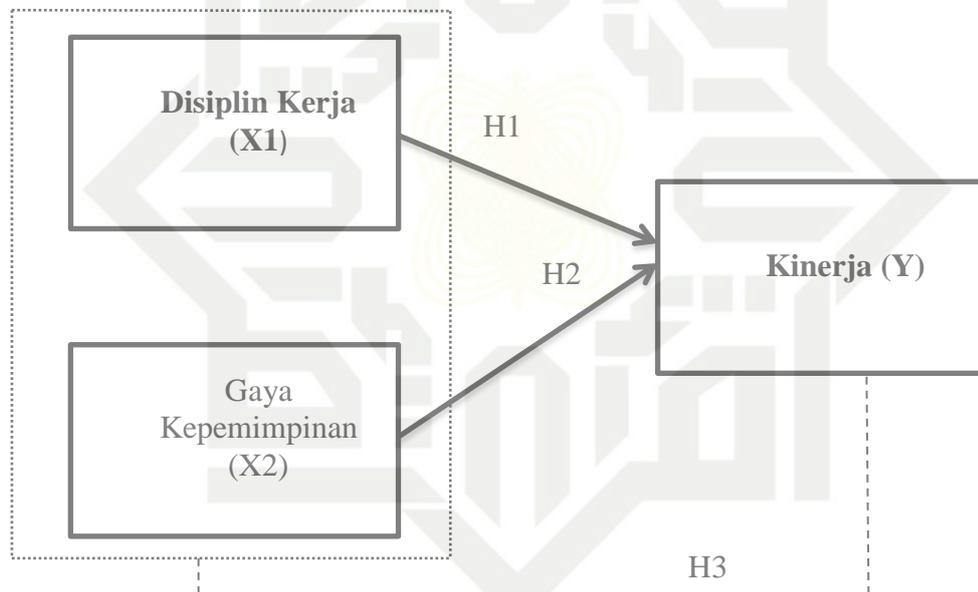
No	Nama	Publikasi/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
				<p>33,064 dan signifikansi 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian Adjusted R² sebesar 0,448 yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 44,8% dan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.</p>

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.

Penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan diantaranya objek penelitian yang dilakukan penulis berbeda dengan objek penelitian terdahulu dan adanya perbedaan teori yang di pakai penulis dengan penelitian terdahulu yang di gunakan. Indikator yang di gunakan dengan peneliti terdahulu memiliki perbedaan dan alat analisis yang di gunakan penulis dengan peneliti juga memiliki perbedaan.

2.8 Kerangka Pemikiran



Sumber :Kasmir (2015: 192)

Gambar 2.1 : Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Keterangan:

- Hubungan Parsial
- - - - - Hubungan Simultan

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.

2.9 Hipotesis Penelitian

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

- a. Diduga Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru.
- b. Diduga Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru.
- c. Diduga Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru.

2.10 Variabel Penelitian

2.10.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (X) merupakan yang tiadak di pengaruhi dengan variabel lain, ada dua variabel bebas yang digunakan dalam penelithan ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan(X2) .

2.10.2 Variabel Terikat

Variabel terikata (Y) merupakan Variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain variabel yang dugunakan dalam penelithan ini adalah Kinerja.

2.11 Defenisi Operasional

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini ialah Variabel bebas (X) merupaka variabel yang tidak dipengaruhi Variabel lain Variabel yang digunakan dalam penelitha ini adalah Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) sedangkan variabel terikat Kinerja (Y) merupakan

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.

variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel defenisi operasionalnya adalah dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
	Kinerja	hasil kerja yang dapat diacapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif Mangkunegara (2012: 67)	Likert
	Disiplin Kerja	suatu alat yang digunakan para manajer untukberkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Rivai 2009)	a. Taat terhadap aturan b. Taat terhadap peraturan perusahaan c. Taat terhadap aturan perilaku d. Taat terhadap peraturan lainnya Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
	Gaya kepemimpinan	Cara pemimpin bertindak atau bagaimana ia mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan 2. Keputusan selalu dibuat pimpinan 3. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran 4. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan 5. Keputusan lebih banyak dbuat oleh bawahan 6. Bawahan bebas memberikan saran 7. Wewenang pimpinan tidak mutlak 8. Keputusan dibuat bersama anatarapimpinan dan bawahan 9. Banyak kesempatan bagi bawahan Untuk menyampaikan saran dan pendapat. <p>(Hasibuan , 2016: 171)</p>	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

Metode Penelitian

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Swadaya Ummah Pekanbaru dan waktu penelitian ini direncanakan sejak bulan Agustus sampai Desember 2019.

3.2 Populasi dan Sample Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Sugiyono 2010 : 90**). Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru sebanyak 50 orang.

3.2.2 Sampel

Sebagaimana di kemukan oleh **Sugiyono (2010 :90)** sampel adalah bagian dari jumlah karastistik yang dimiiki oleh populasi tersebut. Menurut **Sugiyono (2010 : 62)** Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus adalah apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel yang di tetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor besar pada Swadaya Ummah Pekanbaru sebanyak 50 orang karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data terdiri dari :

1. Data primer adalah data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh yang positif tentang Disiplin Kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis dari buku – buku, laporan – laporan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini. Data ini biasanya di peroleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk menjangkau data tentang pengembangan karir, kepemimpinan , dan kepuasan kerja karyawan adalah angket (kusioner):

1. Kusioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh Disiplin Kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Swadaya Ummah Pekanbaru.
2. Wawancara yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dengan responden yang terkait dalam disiplin kerja dan

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.

gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan swadaya ummah pekanbaru.

3.5 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut **Riduwan (2008 : 12)** skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) = dengan skor 4
3. Netral (N) = dengan skor 3
4. Kurang Setuju (KS) = dengan skor 2
5. Tidak setuju (TS)= dengan skor 1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Deskriptif Kuantitatif

Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear sederhana. Sebelum dilakukan analisis regresi sederhanaterlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 25 for windows.

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.

3.7 Uji Instrumen

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian di lakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah di dapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan di katakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (**Riyanto, 2009 : 38**).

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. (**Prayitmo, 2009 : 119**). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin di ukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS 25. Jika nilai signifikansi (P Value) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (P Value) < 0,05, maka terjadi pengaruh yang signifikan.

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

3.7.2 Uji Reliabilitas

Untuk mendapatkan kehandalan alat ukur secara utuh atau reliabilitas instrumen dari angket tersebut, dicari koefisien korelasi dan dimasukkan dalam rumus Spearman **Riduwan (2005 : 102)**

$$r_{11} = \frac{2rb}{1+rb}$$

r_{11} = Koefisien reliabilitas internal seluruh item

r_b = Korelasi Product Moment antara belahan pertama dan kedua

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut **Umar (2008)** Uji Normalitas berguna untuk mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Uji normalitas di lakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov, karena tipe data yang di gunakan adalah skala likert. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji kolmogrov Smirnov adalah jika nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 maka populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai sig. Diatas 0,05 populasi berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Umar (2008)** Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah di temukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah Multikolinieritas yang harus di atasi. Mengukur Multikolinieritas dalam penelitian juga dapat di ketahui dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menggunakan VIF (Variance Inflation Factor). Menghitung VIF untuk koefisien dari variabel independen menggunakan rumus :

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

Dimana R² merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila nilai VIF besar dari 10 maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya.

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi Heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya Heterokedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Grafik scatterplot menggunakan program SPSS (Statistical Program Society Science). (Umar : 2008)

3.9 Regresi Linier Berganda

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut Sugiyono, (2010: 237) teknik regresi linier berganda didasarkan pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen.

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

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.

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefesien Regresi
- X1 = Disiplin kerja
- X2 = Gaya Kepemimpinan
- e = Tingkat Kesalahan (error)

3.10 Uji Hipotesis.**3.10.1 Uji F**

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebagai variabel terikatnya

Ketentuannya :

- a) $H_0 : \beta_1 \leq 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel (y)
- b) $H_0 : \beta_1 > 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 % atau taraf signifikasinya adalah 5 % dengan kriteria sebagai berikut :

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

- a) Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y)
- b) Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y).

3.10.2 uji t

Uji t yaitu Uji parsial digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dengan terikat bila salah satu variabel bebas. Uji t, yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu (Sugiyono, 2010 : 214), dengan rumus sebagai berikut:

Dimana:
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = Nilai t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. $t_{hit} > t_{tabel}$ signifikan
2. $t_{hit} < t_{tabel}$ tidak signifikan

3.10.3 Uji Koefisien Korelasi Product moment

Sebelum menentukan sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja, maka terlebih dahulu

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.

menentukan persamaan regresi linear dan menentukan uji signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruhnya, dengan menggunakan rumus korelasi product moment (Sugiyono, 2005:148).

$$R_{xy} = \frac{n \sum x_1 \cdot y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria yang dikemukakan (Sugiyono, 2005 : 214) sebagai berikut:

Tabel 3.1 Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

3.10.4 Kofisien Determinasi

Yaitu pengujian dengan kontribusi pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Dimana R^2 nilainya adalah $0 < R^2 < 1$ semakin mendekati 1 nilai koefisien determinasinya (R^2) maka akan semakin kuat pengaruh antara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,1$, artinya kesalahan dari analisis sebesar 10%. Dengan perkataan lain, tingkat kepercayaan dari estimasi terhadap populasi adalah sebesar 90%

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

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Bab ini menyajikan hasil dari analisa data berdasarkan variabel-variabel yang di pakai dalam model regresi berganda. Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru (Variabel Y), dan dua variabel independen yaitu variabel disiplin kerja (variabel X_1) dan gaya kepemimpinan (variabel X_2). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 responden. Guna mendapatkan responden, pada penelitian ini di perhatikan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, usia dan tingkat pendidikan responden.

5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1 berikut ini adalah klasifikasi respnden berdasarkan jenis kelamin pada Karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru

Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	70
2	Perempuan	15	30
Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Pendiskripsian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan laki-laki cenderung lebih dominan di banding dengan karyawan perempuan yaitu sebanyak 35 orang (70%) laki-laki sementara karyawan perempuan sebanyak 15 orang (30%). Jadi dapat di simpulkan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan hal ini didasari oleh kebutuhan..

5.1.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengumpulan data melalui kuisisioner berdasarkan karakteristik responden dari masa kerja dapat dilihat pada Tabel 5.2

Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	0 – 1	8	16
2	1 – 5	42	84
3	5 – 10	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat data responden dengan lama bekerja kurang 1 tahun sebanyak 8 orang (16%), lama bekerja 1–5 tahun sebanyak 42 orang (84%), lama bekerja 5–10 tahun sebanyak 0 orang (0%). Dari kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai telah mempunyai masa

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

kerja antara 1-5 tahun, yang menandakan para karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

5.1.3 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.3 berikut adalah rekapitulasi responden berdasarkan klasifikasi usia pada Swadaya Ummah Pekanbaru.

Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Responden)	Persentase (%)
1	20 – 29 tahun	25	50
2	30 – 39 tahun	8	16
3	40 – 49 tahun	17	34
4	> 50 tahun	0	0
Total		50	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel di atas responden dengan rentang usia 20 – 29 tahun berjumlah 25 orang atau 50%. Responden dengan rentang usia 30 – 39 tahun berjumlah 8 orang atau 16%. Responden dengan rentang usia 40 – 49 tahun berjumlah 17 orang atau 34%. Dan responden dengan rentang usia di atas 50 tahun berjumlah 0 orang atau 0%. Berdasarkan rekapitulasi di atas, karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru didominasi oleh responden dengan rentang usia 20 - 29 tahun berjumlah 29 orang atau sekitar 50,%

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

5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pengumpulan data melalui kuisioner berdasarkan karakteristik responden dari segi pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5.4

Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	-	0
2	SMP	-	0
3	SMA/K	10	20
4	D3	2	4
5	S1	38	76
6	S2	-	6
7	S3	-	0%
Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Pendiskripsian karakteristik responden berikutnya adalah berdasarkan pendidikan, berdasarkan Tabel 5.4 dapat dilihat bahwa ditinjau dari segi pendidikan, terbanyak adalah sarjana (S1) yaitu sebanyak 38 orang (70%) disusul tamatan SMA/K sebanyak 10 orang (20%), selebihnya yaitu sebanyak 2 orang (4%) tamatan D3. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan juga menengah.



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.

5.2 Deskriptif Variabel

5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan yang melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Berikut rekapitulasi tanggapan responden pernyataan Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Skala Likert					Total
		SS	S	N	KS	TS	
1	Saya memiliki tingkat ketelitian dalam melaksanakan tugas.	13	28	3	3	3	50
		26%	56%	6%	6%	6%	100%
2	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu.	1	10	29	9	1	50
		2%	20%	58%	18%	2%	100%
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di targetkan.	5	30	13	0	2	50
		10%	60%	26%	0%	4%	100%
4	Saya mempunyai target kuantitas yang harus dicapai dalam satu periode.	11	24	10	1	4	50
		22%	48%	20%	2%	8%	100%
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dalam satu departemen.	16	28	3	0	3	50
		32%	56%	6%	0%	6%	100%

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja departemen lain	10	28	10	0	2	50
		20%	56%	20%	0%	4%	100%
7	Saya bertanggung jawab atas tugas yang di berikan kepada saya.	8	32	7	3	0	50
		16%	64%	14%	6%	0%	100%
8	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.	5	30	13	0	2	50
		10%	60%	26%	0%	4%	100%
9	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan.	0	15	18	14	3	50
		0%	30%	36%	28%	6%	100%
10	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan.	1	31	14	1	3	50
		2%	62%	28%	2%	6%	100%
Jumlah		69	238	109	30	23	500
Percent		13,8%	47,6%	21,8%	6%	4,6%	

Sumber : Olahan Data Spss 25

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja, menunjukkan bahwa sebanyak 69 tanggapan dengan persentase 13,8% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 238 tanggapan dengan persentase 47,6%, menyatakan ragu-ragu sebanyak 109 tanggapan dengan persentase 21,8%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 30 tanggapan dengan persentase 6% dan responden yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 tanggapan dengan persentase 4,6%.

Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa Kinerja karyawan baik. Hal ini dibuktikan dengan 47,6% responden menyatakan sesuai dan hanya 4,6% responden yang menyatakan tidak sesuai.

5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengukur suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau saran bagi suatu organisasi yang mempertahankan eksistensinya. Berikut rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan tentang disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skala Likert					Total
		SS	S	N	KS	TS	
1	Saya datang tepat waktu sesuai dengan aturan	1	32	14	1	2	50
		2%	64%	28%	1%	4%	100%
2	Saya istirahat sesuai dengan yang	3	19	14	9	5	50
		6%	38%	28%	18%	10%	100%

© Hak cipta milik 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 satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	ditetapkan oleh Swadaya Ummah Pekanbaru						
3	Saya pulang sesuai jam pulang	0	18	15	10	7	50
		0%	36%	30%	20%	14%	100%
4	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan Swadaya Ummah Pekanbaru	4	22	18	16	0	50
		8%	44%	36%	12%	0%	100%
5	Saya bersikap sopan dalam bekerja	4	21	21	2	2	50
		4%	42%	42%	4%	4%	100%
6	Saya patuh terhadap standart operasional Swadaya Ummah Pekanbaru	5	22	18	3	2	50
		10%	44%	36%	6%	4%	100%
7	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan saya	1	18	14	14	3	50
		2%	36%	28%	28%	6%	100%
8	Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai peraturan dalam	3	17	15	13	2	50
		6%	34%	30%	26%	4%	100%



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.

9	bekerja						
	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan	8 16%	20 40%	14 28%	8 16%	0 0%	50 100%
10	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang saya kerjakan	2 4%	24 48%	17 34%	7 14%	0 0%	50 100%
	Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma – norma yang berlaku	0 0%	23 46%	20 40%	7 14%	0 0%	50 100%
Jumlah		31	241	180	90	23	500
Persent		6,2%	48,2%	36%	18%	4,6%	100%

Sumber : Olahan Data Spss 25

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden mengenai disiplin kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 31 tanggapan dengan persentase 6,2% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 241 tanggapan dengan persentase 48,2%, responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 180 tanggapan dengan persentase 36%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 90 tanggapan dengan persentase 18% dan responden



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.

yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 tanggapan dengan persentase 4,6%. Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi Kinerja karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru. Hal ini di buktikan dengan 48,2% responden menyatakan sesuai dan hanya 4,6% responden yang menyatakan tidak sesuai.

5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan ketentuan (norma) perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat, kepercayaan terhadap bawahan, komunikasi dengan bawahan, sikap dengan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan untuk memimpin. Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan pelatihan kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 5.7: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Skala Likert					Total
		SS	S	N	KS	TS	
10	Saya merasa Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan.	0	17	17	13	3	50
		0%	24%	24%	26%	6%	100%
11	Saya merasa bahwa keputusan selalu dibuat	0	17	17	13	3	50
		0%	24%	24%	26%	6%	100%

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

	pimpinan						
1	Saya merasa bahwa pimpinan tidak ada memberikan kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran	15	28	6	0	1	50
		30 %	56 %	12 %	0%	2%	100 %
2	Pimpinan selalu melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan	4	29	12	5	0	50
		8 %	58 %	24 %	10 %	0%	100 %
5	Saya merasa keputusan lebih banyak dibautkan oleh bawahan	5	33	11	0	1	50
		10 %	66 %	22 %	0%	2%	100 %
3	Pimpinan membebaskan bawahan memberikan saran	19	28	1	2	0	50
		36 %	56 %	2%	4%	0%	100 %
4	Saya merasa bahwa keputusan selalu dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan	17	29	4	0	0	50
		34 %	58 %	8%	0%	0%	100 %
5	Saya merasa pimpinan banyak memberikan kesempatan	23	25	2	0	0	50
		46 %	50 %	4%	0%	0%	100 %

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

	bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.						
	Pimpinan saya cepat dalam mengambil sebuah keputusan.	17	30	3	0	0	50
		34%	60%	6%	0%	0%	100%
10	Pimpinan saya memiliki kejujuran dan selalu terbuka kepada karyawan.	12	3	6	0	0	50
		24%	6%	12%	0%	0%	10%
11	Pimpinan saya mudah berbau dengan karyawan.	16	27	6	1	0	50
		36%	54%	12%	2%	0%	100%
Jumlah		138	266	91	34	8	500
Persent		27,6	53,2%	18,2%	6,8%	1,6%	100%

Sumber : Olahan Data Spss 25

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan, menunjukkan bahwa sebanyak 138 tanggapan dengan persentase 27,6% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 266 tanggapan dengan persentase 53,2%, responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 91 tanggapan dengan persentase 18,2%, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 34 tanggapan dengan persentase 6,8% yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 tanggapan



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.

dengan persentase 1,6%. Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi Kinerja karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru. Hal ini di buktikan dengan 53,2% responden menyatakan sesuai dan hanya 6,8% responden yang menyatakan tidak sesuai.

5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut

Ghozali (2013:53), suatu kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $\geq 0,3$ atau dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n$

2. Dengan ketentuan :

- a. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid.
- b. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka dinyatakan valid.

Berikut adalah tabel hasil uji validitas berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8 : Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	N	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	P1	50	0,743	0,3	Valid
	P2	50	0,616	0,3	Valid
	P3	50	0,439	0,3	Valid
	P4	50	0,497	0,3	Valid



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.

	P5	50	0,755	0,3	Valid	
	P6	50	0,549	0,3	Valid	
	P7	50	0,666	0,3	Valid	
	P8	50	0,657	0,3	Valid	
	P9	50	0,702	0,3	Valid	
	P10	50	0,505	0,3	Valid	
	Disiplin Kerja	P1	50	0,788	0,3	Valid
		P2	50	0,382	0,3	Valid
		P3	50	0,842	0,3	Valid
		P4	50	0,808	0,3	Valid
P5		50	0,810	0,3	Valid	
P6		50	0,848	0,3	Valid	
P7		50	0,744	0,3	Valid	
P8		50	0,842	0,3	Valid	
P9		50	0,741	0,3	Valid	
P10		50	0,834	0,3	Valid	
P11		50	0,817	0,3	Valid	
Gaya Kepemimpinan	P1	50	0,493	0,3	Valid	
	P2	50	0,611	0,3	Valid	
	P3	50	0,572	0,3	Valid	
	P4	50	0,518	0,3	Valid	
	P5	50	0,610	0,3	Valid	
	P6	50	0,515	0,3	Valid	
	P8	50	0,601	0,3	Valid	
	P9	50	0,539	0,3	Valid	
	P10	50	0,537	0,3	Valid	
	P11	50	0,409	0,3	Valid	

Sumber : Olahan Data Spss 25



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

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai r hitung semua item pernyataan lebih besar dari 0,3 maka semua item pernyataan variabel yang digunakan valid.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut **Ghozali (2013:47)**, butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach's alpha* < 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini.

Tabel 5.9 : Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,930	>	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₁)	0,761	>	0,60	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,809	>	0,60	Reliabel

Sumber : Olahan Data Spss 25

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

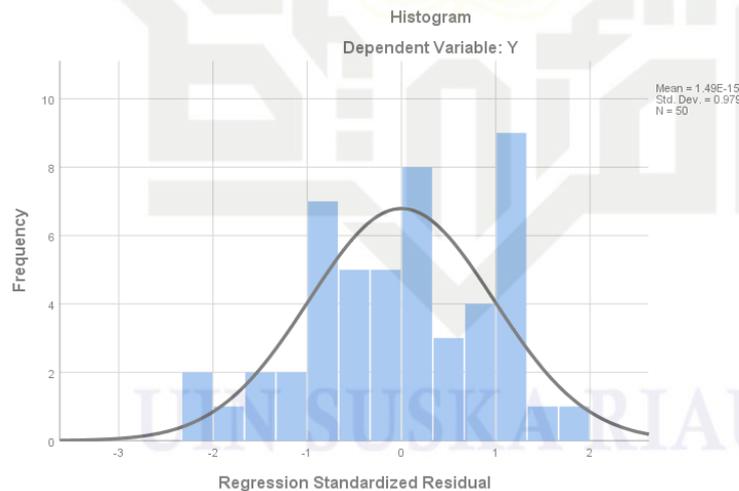
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

5.4 Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga (Suliyanto, 2011:69). Atau data menyebar di sepanjang garis diagonal. Gambar 5.1 dan 5.2 adalah gambar pengujian normalitas data yang telah dilakukan pengujian.

Gambar 5.1 : Uji Normalitas Histogram



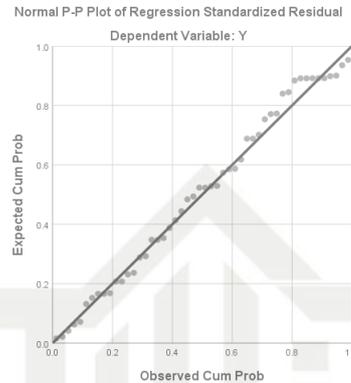
Sumber : Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan tampilan histogram di atas terlihat distribusi data membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak hingga, yaitu tidak memiliki batasan capaian angka dikedua sisinya yang tidak terhingga nilainya. Berdasarkan uji normalitas variabel dependen memiliki distribusi normal.

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

Gambar 5.2 : Uji Normalitas Garis Plot



Sumber : Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan tampilan *Normal P-P Plot Regression Standardized* di atas terlihat bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, hal ini berarti data memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

5.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81).

Tabel 5.11 adalah tabel pengujian multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan menggunakan SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

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

Tabel 5.10 : Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	19.878	2.530		
	X1	.394	.051	.843	1.186
	X2	.161	.069	.843	1.186

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data Spss 25

Berdasarkan output pada Coefficients terlihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dalam pengujian ini, disiplin kerja sebesar 1,186 dan Gaya Kepemimpinan sebesar 1,186. Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel lebih kecil dari 10, maka dapat di simpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk.

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.

Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Suliyanto, 2011:95). Gambar 5.3 adalah gambar pengujian data berdasarkan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Gambar 5.3 : Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olahan Data Spss 25

Berdasarkan gambar di atas tampilan pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak maupun dibawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada metode regresi yang terbentuk di nyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.5 Analisis Data Penelitian

5.5.1 Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept*, nilai koefisien regresi atau *slope*, dan



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

variabel bebasnya (Suliyanto, 2011:53). Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

Tabel 5.12 : Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.878	2.530	
	X1	.394	.051	.706
	X2	.161	.069	.216

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data Spss 25

Berdasarkan tabel 5.13 tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linier Berganda :

$$Y = 19,878 + 0,394X_1 + 0,161X_2 + \epsilon$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas adalah :

Nilai konstanta (a) sebesar 19,878. Artinya adalah apabila disiplin kerja serta Gaya Kepemimpinan pada Swadaya Ummah Pekanbaru diasumsikan bernilai nol (0), maka Kinerja karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru tetap sebesar 19,878.

Nilai koefisien regresi 0,394 menyatakan disiplin kerja pada Swadaya Ummah Pekanbaru mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan

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.

pada Swadaya Ummah Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,394.

Nilai koefisien regresi 0,161 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan pada Swadaya Ummah Pekanbaru mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0,161.

4. Standar eror (ϵ) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

5.5.2 Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikan 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k : 0,05 / 2$$

$$T \text{ tabel} = 50 - 3 : 0,05 / 2$$

$$T \text{ tabel} = 2,01174$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian (Suliyanto, 2011:62) adalah sebagai berikut :

- a. Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima.
- b. Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

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.

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini di dapat t – statistik sebagai berikut :

Tabel 5.13 : Uji T hitung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	T		
1	(Constant)	19.878	2.530		7.858	.000
	X1	.394	.051	.706	7.674	.000
	X2	.161	.069	.216	2.344	.023

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data Spss 25

Berdasarkan tabel 5.13 di atas maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru menunjukkan nilai $t_{hitung} (7,674) > t_{tabel} (2,01174)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,344) > t_{tabel} (2,01174)$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,023 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru.

5.5.3 Uji Secara Simultan (Uji F)

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

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} (Suliyanto, 2011:61). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai F_{hitung} sebagai berikut :

$$F_{tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k$$

$$F_{tabel} = Df1 = 3 - 1 : Df2 = 50 - 3$$

$$F_{tabel} = 3,20$$

Tabel 5.14 : Uji F hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.414	2	279.207	46.603	.000 ^b
	Residual	281.586	47	5.991		
	Total	840.000	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Olahan Data Spss 25

Dari tabel di atas diketahui F_{hitung} (46,603) dengan signifikan 0,000. F_{tabel} dapat diperoleh dari F_{tabel} statistik sebesar 3,20. Dengan demikian diketahui F_{hitung} (46,603) $>$ F_{tabel} (3,20) dengan signifikan 0,000 $<$ 0,05. Maka secara simultan atau bersamaan disiplin kerja serta Gaya Kepemimpinan



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

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru.

5.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Quadratullah (2012:135)**, berbeda dengan analisis regresi sederhana, jika pada analisis regresi sederhana nilai yang digunakan adalah **R Square**, maka pada analisis regresi berganda, nilai yang digunakan adalah nilai **Adjusted R Square**. Hal ini dikarenakan dalam nilai R square, semakin banyak variabel independent yang digunakan maka semakin banyak *noise* dalam model tersebut dan tidak dapat dijelaskan oleh R Square. Sedangkan pada Adjusted R Square telah mempertimbangkan jumlah sampel data dan jumlah variabel yang digunakan. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi (R^2).

Tabel 5.15 : Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.665	.651	2.448	2.164

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data SPSS 25

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,665 atau 66,5% berarti Disiplin Kerja dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja Karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru sebesar 66,5% sementara sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

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.

5.6 Pembahasan

5.6.1 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karayawan Swadaya Ummah Pekanbaru

Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaanya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Secara deskriptif tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X1), tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju mendapatkan persentasi yang lebih besar dripada yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi Kinerja karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru. Hasil wawancara dengan sala satu karaywan dengan ibu Aulia sebagai Seketaris tentang disiplin kerja terhadap kinerja karaywan Swadaya Ummah Pekanbaru. Berpendapat bahwa :

“Ya, sangat mempengaruhi oleh sebab itu diplin karyawan sangat penting untuk di perhatikan, seperti waktu datang dan waktu pulang karyawan dan juga jumlah ketidak hadiran karyawan. Karena dengan karaywan yang datang tepat waktu dan juga karyawan yang selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab akan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja dan yang nantinya akan berampak pada knerja karyawan oleh sebab itu maka disiplin sangat perlu diperhatikan, karean dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan menggunakan uji t diketahui $t_{hitung} (7,674) > t_{tabel} (2,01174)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ini berarti hipotesis diterima. Hal ini

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.

menunjukkan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru .

Hal ini secara teoritis di mendukung Menurut (*Hasibuan 2009:194*). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi/instansi. Tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik sulit organisasi/instansi untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi/instansi dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan Yuni Rahmawati dan Andi Muh Kumar LK (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Propnex Surabaya menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

5.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru

Gaya kepemimpinan banyak dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. Dalam melakukan kegiatan menggerakkan atau memberikan motivasi kepada bawahannya, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin yakni dengan melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Cara atau teknik seseorang dalam menjalankan kepemimpinan disebut gaya kepemimpinan.

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.

Secara deskriptif tanggapan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X₂), tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju mendapatkan persentasi yang lebih besar daripada yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi Kinerja karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru. Hasil wawancara dengan sala satu karaywan dengan Ibu Aulia sebagai Sekretaris tentang gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karaywan Swadaya Ummah Pekanbaru. Berpendapat bahwa :

Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karaywan, mempengaruhi baik dalam hal positif maupun hal negatif misal dalam pengarahan, hasil penilaian hasil kerja dan dorongan – dorongan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karaywan, melibatkan karaywan dalam mengambil keputusan dan pengawasan. Gaya Kepemimpinan yang baik dapat membarikan rasa aman dan nyaman baigi karaywan sehingga membuat karaywan merasa senang terhadap pekerjaannya sehingga memberikan kepuasan kerja karaywan dan nantinya akan meningkatkan kinerja karaywan.

Dengan menggunakan uji t diketahui $t_{hitung} (2,344) > t_{tabel} (2,01174)$ dengan nilai signifikan sebesar 0,023 ini berarti hipotesis di terima. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karaywan Swadaya Ummah Pekanbaru .

Hal ini secara teoritis di mendukung Menurut **Kasmir (2016: 189)** Gaya kepemimpinan adalah Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya. Dengan mengarahkan dan mengelolah karaywan dengan baik akan dapat menghasilkan kinerja yang baik juga.

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.

Hasil penelitian ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan Wahyu Nur Hertanto (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawanukm Kopi Suroloyo(Studi Kasus pada Karyawan UKM Kopi Suroloyo di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo)menunjuk kan bahwa gaya kinerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

5.6.3 Pengruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diberikan karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas . Kinerja karyawan yang rendah atau tinggi dapat disebabkan oleh disiplin kerja karyawan dan gaya kepemimpinan yang di peroleh karyawan itu sendiri

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dengan demikian diketahui $F_{hitung} (46,603) > F_{tabel} (3,20)$ dengan signifikan 0,000 artinya secara simultan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan Swadaya Ummah Pekaanbaru.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara tentang disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan sala satu karyawan Swadaya Ummah sangat patut untuk di perhatikan, perbaikan – perbaikan diharapkan terus menerus agar tercipta kinerja yang baik bagi para karyawan .

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Listiawati, Angrian Permana dan Isma Khoirunnisa (2017) dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di unit PT. Bank BTPN Syari'ah,Tbk Cabang Serang menemukan bahwa Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.



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.

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Swadaya Ummah. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Swadaya Ummah.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Swadaya Ummah.
3. Variabel Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Swadaya Ummah.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada Swadaya Ummah untuk memperhatikan Disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan Swadaya Ummah Pekanbaru.
2. Sebaiknya Swadaya Ummah lebih memperhatikan Gaya Kepemimpinan karyawan agar dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variabel-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variabel mana yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik.



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.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Fandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Imas, Komariyah. Emron, Edison. Anwar, Yohny.2016. *Manajemen Sumber DayaManusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawaidan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Indrayani, Henni. Mahyarni. Meflinda, Astuti. Nurfaisal.2013.*Manajemen Sumberdaya Manusia Terintegrasi*. Pekanbaru: Suska Press
- Kasmir.*Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Prkatik*. Jakarta: Rajawali Pres, 2016.
- Listiawati, Angrian Permana dan Isma Khoirunnisa. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Pt.Bank Btpn Syari'ah,Tbk Cabang Serang.Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Serang.
- Musdalifah.2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar. STKIP Pembangunan Indonesia, Makassar.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Rivai.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Riduwan.*Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Pe. Pemula*.Bandung Alfabeta. 2008
- Riyanto, A.*Pengolahan dan Analisis Data Kesehatan (Dilengkapi Uji Validitas dan Reliabilitas serta Aplikasi SPSS)*, Nusa Medika, Yogyakarta. 2009.\
- Prayitmo.*5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*.Yogyakarta.Andi. 2009.
- Sedarmayanti. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT Refika.
- Sutrisno, Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit : Kencana
- Sinambela, Lijan, Poltak, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit: PT Bumi Aksara.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi di Lengkapi dengan Metode R&D*. Bandung. CV Alfabeta. 2010.

Uman, Khaerul. 2010. *Prilaku Organisasi*. Bandung: CV Pusataka Setia.

Wahyu Nur Hertanto. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawanukm Kopi Suroloyo (Studi Kasus pada Karyawan UKM Kopi Suroloyodi Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo).

Yuni Rahmawati dan Andi Muh Kumar LK. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Propnex Surabaya. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama Surabaya





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.

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA SWADAYA UMMAH PEKANBARU

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Asslamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru”**. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terimakasih.

A. Data Umum

1. Nama Responden : (Boleh Tidak di Isi)
2. Umur Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :
6. Jabatan :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada jawaban yang anda jawab benar.
3. Lembaran yang telah di isi lengkap, mohon di kembalikan dengan peneliti.
4. Terimakasih dan selamat bekerja.

Keterangan Skor Penilaian

- | | |
|------------------|------|
| 1. Sangat Setuju | : SS |
| 2. Setuju | : S |
| 3. Netral | : N |
| 4. Kurang Setuju | : KS |
| 5. Tidak Setuju | : TS |

PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya memiliki tingkat ketelitian dalam melaksanakan tugas.					
2	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di targetkan.					
4	Saya mempunyai target kuantitas yang harus dicapai dalam satu periode.					
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja dalam satu departemen.					
6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja departemen lain					
7	Saya bertanggung jawab atas tugas yang di berikan kepada saya.					
8	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.					
9	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan.					
10	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan.					

PERNYATAAN TENTANG DISIPLIN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya datang tepat waktu sesuai dengan aturan					
2	Saya istirahat sesuai dengan yang ditetapkan oleh Swadaya Ummah Pekanbaru					
3	Saya pulang sesuai jam pulang					
4	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan Swadaya Ummah Pekanbaru					
5	Saya bersikap sopan dalam bekerja					
6	Saya patuh terhadap standart operasional Swadaya Ummah Pekanbaru					
7	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan saya					
8	Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai peraturan dalam bekerja					
9	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan					
10	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang saya kerjakan					
11	Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma – norma yang berlaku					

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERNYATAAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan.					
2	Saya merasa bahwa keputusan selalu dibuat pimpinan					
3	Saya merasa bhwa pimpinan tidak ada memberikan kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran					
4	Pimpinan selalu melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan					
5	Saya merasa keputusan lebih banyak dibautkan oleh bawahan					
6	Pimpinan membebasakan bawahan memberikan saran					
7	Saya merasa bahwa keputusan selalu dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan					
8	Saya merasa pimpinan banyak memberikan kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.					
9	Pimpinan saya cepat dalam mengambil sebuah keputusan.					
10	Pimpinan saya memiliki kejujuran dan selalu terbuka kepada karyawan.					
11	Pimpinan saya mudah berbaur dengan karyawan.					

TERIMA KASIH

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	6.0	6.0	6.0
	3	6.0	6.0	12.0
	3	6.0	6.0	18.0
	28	56.0	56.0	74.0
	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	9	18.0	18.0	20.0
3	29	58.0	58.0	78.0
4	10	20.0	20.0	98.0
5	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4.0	4.0	4.0
	13	26.0	26.0	30.0
	30	60.0	60.0	90.0
	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8.0	8.0	8.0



Valid	1	2.0	2.0	10.0
	10	20.0	20.0	30.0
	24	48.0	48.0	78.0
	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6.0	6.0	6.0
	3	6.0	6.0	12.0
	28	56.0	56.0	68.0
	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4.0	4.0	4.0
	10	20.0	20.0	24.0
	28	56.0	56.0	80.0
	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6.0	6.0	6.0
	7	14.0	14.0	20.0
	32	64.0	64.0	84.0
	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

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.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

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

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	4.0	4.0	4.0
	13	26.0	26.0	30.0
	30	60.0	60.0	90.0
	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6.0	6.0	6.0
2	14	28.0	28.0	34.0
3	18	36.0	36.0	70.0
4	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6.0	6.0	6.0
	1	2.0	2.0	8.0
	14	28.0	28.0	36.0
	31	62.0	62.0	98.0
	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4.0	4.0	4.0
	1	2.0	2.0	6.0
	14	28.0	28.0	34.0



	32	64.0	64.0	98.0
	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

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.

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	5	10.0	10.0	10.0
	9	18.0	18.0	28.0
	14	28.0	28.0	56.0
	19	38.0	38.0	94.0
	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	14.0	14.0	14.0
2	10	20.0	20.0	34.0
	15	30.0	30.0	64.0
	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	12.0	12.0	12.0
	18	36.0	36.0	48.0
	22	44.0	44.0	92.0
	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P15



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.

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4.0	4.0	4.0
2	4.0	4.0	8.0
21	42.0	42.0	50.0
21	42.0	42.0	92.0
4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0

P16

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4.0	4.0	4.0
3	6.0	6.0	10.0
18	36.0	36.0	46.0
22	44.0	44.0	90.0
5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0

P17

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6.0	6.0	6.0
14	28.0	28.0	34.0
14	28.0	28.0	62.0
18	36.0	36.0	98.0
1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0

P18

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4.0	4.0	4.0
13	26.0	26.0	30.0



	15	30.0	30.0	60.0
	17	34.0	34.0	94.0
	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	16.0	16.0	16.0
	14	28.0	28.0	44.0
	20	40.0	40.0	84.0
	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14.0	14.0
	3	17	34.0	48.0
	24	48.0	48.0	96.0
	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	14.0	14.0	14.0
	20	40.0	40.0	54.0
	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P22

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

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	6.0	6.0	6.0
	13	26.0	26.0	32.0
	17	34.0	34.0	66.0
	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2.0	2.0	2.0
	4	8.0	8.0	10.0
4	23	46.0	46.0	56.0
5	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2.0	2.0	2.0
	6	12.0	12.0	14.0
	28	56.0	56.0	70.0
	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	10.0	10.0	10.0
	12	24.0	24.0	34.0
	29	58.0	58.0	92.0
	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

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.

P26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	2.0	2.0	2.0
	11	22.0	22.0	24.0
	33	66.0	66.0	90.0
	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0
3	1	2.0	2.0	6.0
4	28	56.0	56.0	62.0
5	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	4	8.0	8.0	8.0
	29	58.0	58.0	66.0
	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0
	25	50.0	50.0	54.0
	23	46.0	46.0	100.0



Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Hak cipta milik 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.

P30

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6.0	6.0	6.0
30	60.0	60.0	66.0
17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0

P31

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6.0	12.0	12.0
4	32.0	64.0	76.0
5	12.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0

P32

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2.0	2.0	2.0
6	12.0	12.0	14.0
27	54.0	54.0	68.0
16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P12	Pearson Correlation	1	.572**	-.157	.156	.184	.787**	-.069	-.144	-.144
	Sig. (2-tailed)		.000	.277	.280	.202	.000	.635	.320	.320
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P13	Pearson Correlation	.572**	1	.257	.284*	.338*	.641**	.033	.007	.007
	Sig. (2-tailed)	.000		.072	.045	.016	.000	.820	.960	.960
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P14	Pearson Correlation	-.157	.257	1	.406**	.414**	.025	.378**	.489**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.277	.072		.003	.003	.861	.007	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P15	Pearson Correlation	.156	.284*	.406**	1	.820**	.072	.076	.202	-.076
	Sig. (2-tailed)	.280	.045	.003		.000	.620	.598	.159	.861
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P16	Pearson Correlation	.184	.338*	.414**	.820**	1	.159	.067	.212	.159
	Sig. (2-tailed)	.202	.016	.003	.000		.271	.643	.139	.414**
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P17	Pearson Correlation	.787**	.641**	.025	.072	.159	1	.082	.087	.159
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.861	.620	.271		.570	.549	.271
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P18	Pearson Correlation	-.069	.033	.378**	.076	.067	.082	1	.741**	.635
	Sig. (2-tailed)	.635	.820	.007	.598	.643	.570		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P19	Pearson Correlation	-.144	.007	.489**	.202	.212	.087	.741**	1	.661
	Sig. (2-tailed)	.320	.960	.000	.159	.139	.549	.000		.000

Sig. (2-tailed)	.086	.206	.132	.208	.738	.120	.342	.140	.00
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	.493**	.611**	.572**	.518**	.610**	.611**	.515**	.601**	.53
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
P23	Pearson Correlation	1	.609**	.047	.064	.435**	.349*	.527**	.352*	.70
	Sig. (2-tailed)		.000	.748	.661	.002	.013	.000	.012	.00
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P24	Pearson Correlation	.609**	1	.312*	.271	.238	.063	.344*	.383**	.36
	Sig. (2-tailed)	.000		.028	.057	.096	.662	.015	.006	.00
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P25	Pearson Correlation	.047	.312*	1	.676**	.264	.030	-.020	.094	.00
	Sig. (2-tailed)	.748	.028		.000	.064	.837	.890	.518	.90
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P26	Pearson Correlation	.064	.271	.676**	1	.359*	.017	.040	.182	.10
	Sig. (2-tailed)	.661	.057	.000		.010	.908	.782	.207	.40
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P27	Pearson Correlation	.435**	.238	.264	.359*	1	.697**	.563**	.411**	.45
	Sig. (2-tailed)	.002	.096	.064	.010		.000	.000	.003	.00
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P28	Pearson Correlation	.349*	.063	.030	.017	.697**	1	.447**	.378**	.36
	Sig. (2-tailed)	.013	.662	.837	.908	.000		.001	.007	.00
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P29	Pearson Correlation	.527**	.344*	-.020	.040	.563**	.447**	1	.627**	.50

- 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.

	Pa	Pa2	Y	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
Pearson Correlation	.422**	.039	.070	.185	.277	.188	.232	.289*	.38		
Sig. (2-tailed)	.002	.790	.631	.199	.051	.191	.105	.042	.00		
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
Pearson Correlation	.743**	.616**	.439**	.497**	.755**	.549**	.666**	.657**	.70		
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.00		
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50		

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	10



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.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.665	.651	2.448	2.164

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.414	2	279.207	46.603	.000 ^b
	Residual	281.586	47	5.991		
	Total	840.000	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

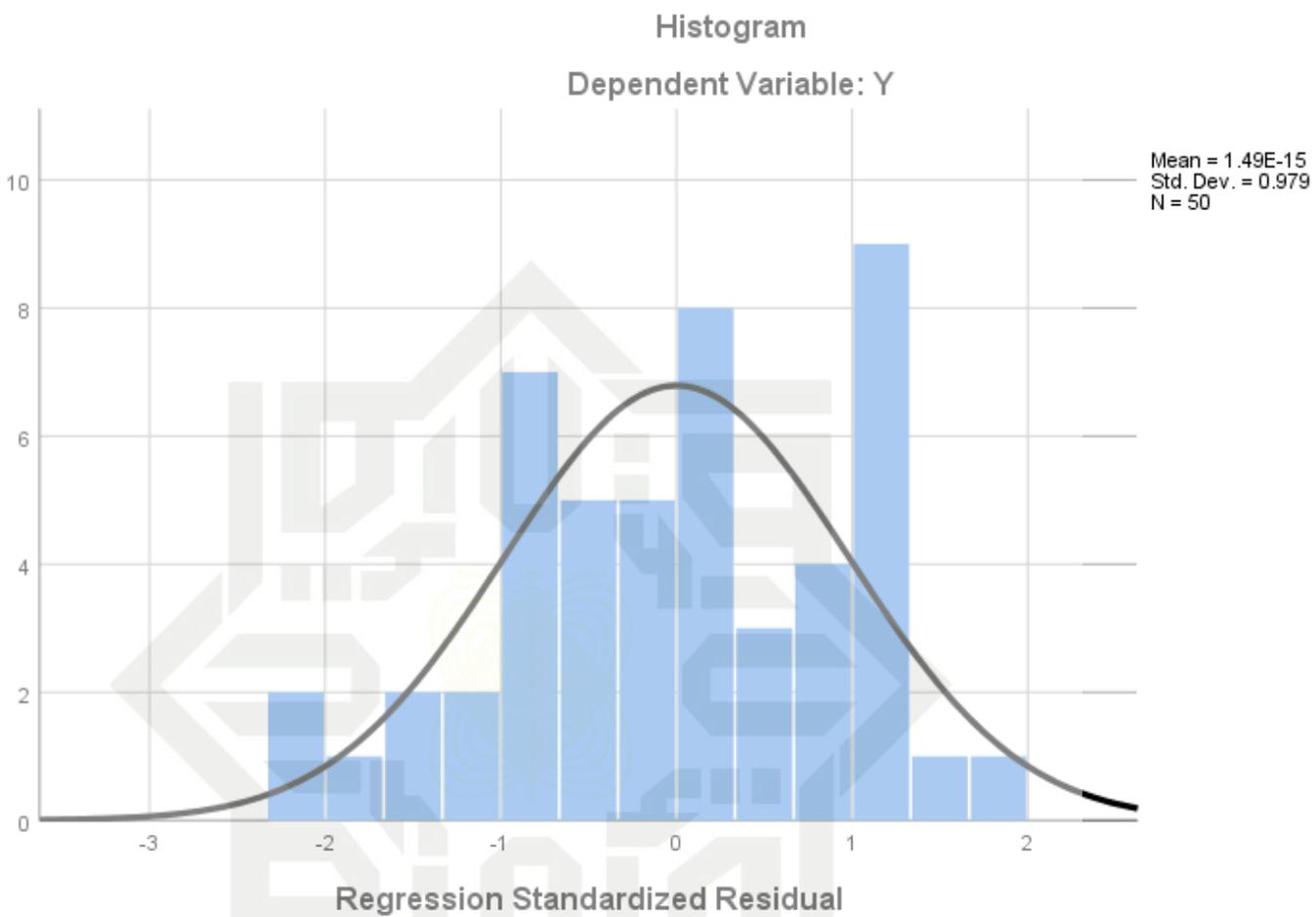
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.878	2.530		7.858	.000		
	X1	.394	.051	.706	7.674	.000	.843	
	X2	.161	.069	.216	2.344	.023	.843	

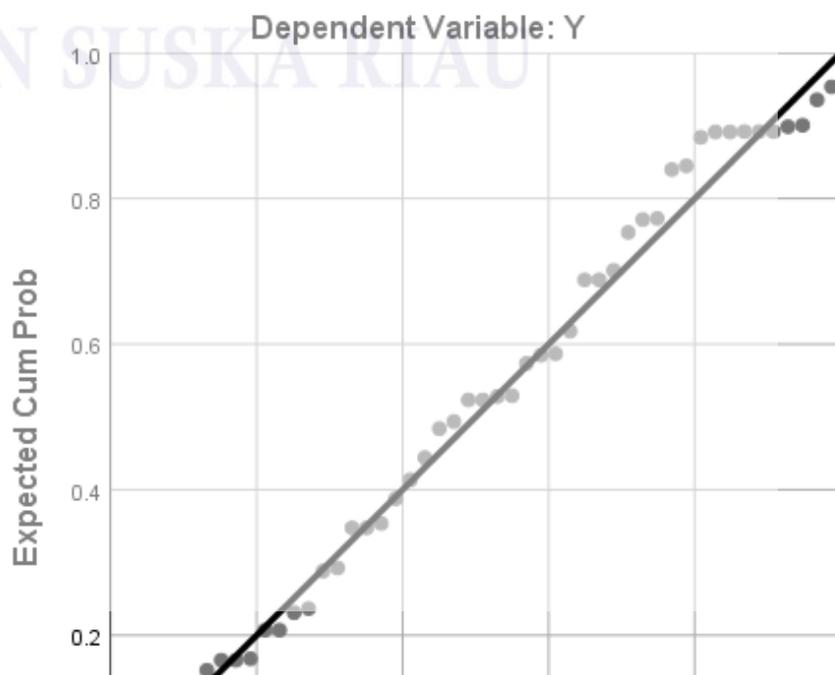
a. Dependent Variable: Y

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

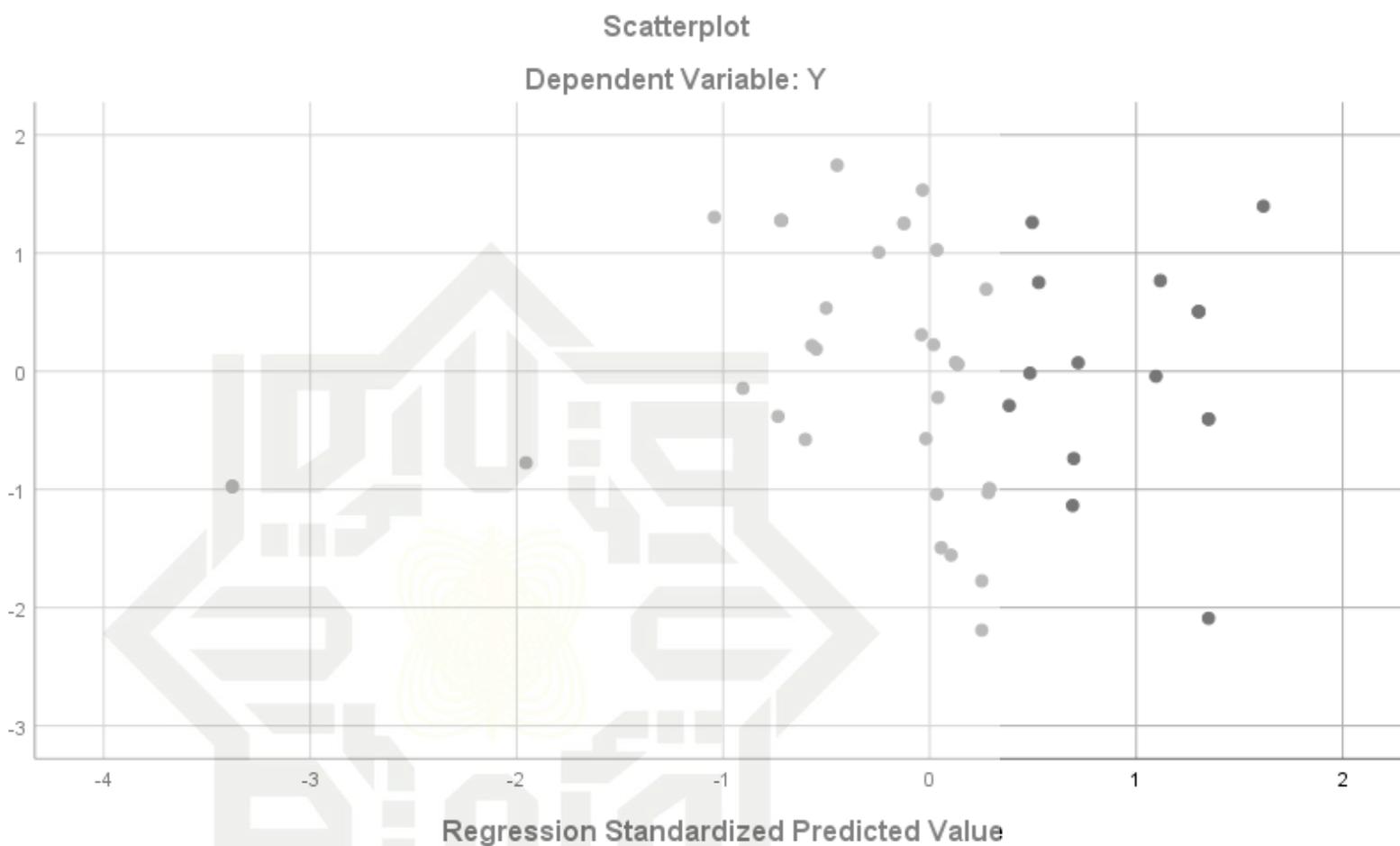


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



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.



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97937923
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.055
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pekanbaru, 12 Desember 2019

Nomor : 248/LAZ-SU/E/XII/2019

2. Hal yang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang mengutip, menduplikasi, atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin dari UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
Pekanbaru
Wassalamu 'Alaikum Wr Wb
Hamdullah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan dayah-Nya. Shalawat dan Salam atas baginda Rasulullah SAW. Teriring do'a semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal afiat dan sukses menjalankan aktifitasnya sehari-hari, amin.

Surat Balasan
Dean Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN SUSKA RIAU

Wassalamu 'Alaikum Wr Wb

Hamdullah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan dayah-Nya. Shalawat dan Salam atas baginda Rasulullah SAW. Teriring do'a semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal afiat dan sukses menjalankan aktifitasnya sehari-hari, amin.

Berdasarkan surat yang ditujukan kepada LAZ Swadaya Ummah tentang Mohon Izin riset nomor Un.04/F.VII/PP.00.9/7046/2019, maka direktur LAZ Swadaya Ummah dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini:

- Nama : M. Ikhwansyah
- NIM : 11571106622
- Jurusan : Manajemen
- Semester : IX (Sembilan)

Penar telah mengadakan penelitian di LAZ Swadaya Ummah pada bulan Agustus-Desember guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Swadaya Ummah Pekanbaru"

Demikian surat balasan ini dibuat. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.
LAZ SWADAYA UMMAH

SWADAYA UMMAH
Solidarity

JONI SARIADI, SE
Direktur Eksekutif

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Hak cipta dilindungi undang-undang. 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.

Table r (koefisien korelasi sederhana)

$$df = 1-200$$

Diproduksi oleh: Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, sebarkan atau salin ulang karya tulis ini tanpa menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan akademik, penelitian, pendidikan, karya ilmiah, penyusunan laporan, atau kegiatan lain yang wajar di UIN Suska Riau.
 - b. Pengutipan tidak menimbulkan kerugian yang wajar di UIN Suska Riau.
2. Dilarang menguraikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menggunakan sebagian atau seluruh isi tulisan ini tanpa izin dari penerbit.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat, dan penyusunan laporan atau karya ilmiah.
- b. Pengutipan tidak boleh menyiratkan persetujuan atau dukungan dari penerbit.
2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, sebagaikan atau salin, atau sebagian atau seluruhnya dalam bentuk atau media manapun dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, laporan, atau sarana informasi, penyediaan layanan masyarakat, atau untuk keperluan lain yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagai alat atau sarana untuk kegiatan lain tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan/atau bersiar sebagai atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

© Hak cipta milik Universitas Islam Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Penutipan 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.

UIN SUSKA RIAU

Titik Persentase Distribusi t
d.f. = 1 -200

Hak Cipta Ditanggungjawab Undang-Undang

1. Dilarang untuk menyalin, mengutip, atau menggunakan sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin dari penerbit.

a. Pengutipan harus mencantumkan sumber dan tidak diperjualbelikan kembali.

2. Dilarang menggunakan gambar, logo, atau nama merek dagang UIN Suska Riau tanpa izin UIN Suska Riau.



Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

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 satu masalah.
 b. Pengutipan tidak merujuk kepada kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau 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 pihak yang berhak dan tidak meniadakan hak cipta penulis.
 2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

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 satu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan menyalin sebagian atau seluruh karya tulis tersebut atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BIODATA PENULIS



Penulis bernama M Ikhwansyah lahir di Terantang pada tanggal 16 Oktober 1991. Anak kedua dari enam bersaudara dari pasangan Bapak Hartinus dan Ibu Darwatis. Riwayat pendidikan penulis adalah memulaikan pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 018 Terantang dan tamat tahun 2004. Setelah itu penulis melanjutkan ke MTs Ti Terantang dan tamat tahun 2007. Kemudian melanjutkan ke SMK PGRI Pekanbaru dan selesai tahun 2010. Kemudian melanjutkan ke perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Perusahaan. Pada bulan Juli 2011 Tamat 2015 dengan gelar A.Md Kemudian melanjutkan Transper S1 ke Manajemen S1 Pada 2015 bulan September dan penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bukit Sakai Kecamatan Kampar kiri tengah Kabupaten Kampar. Pada bulan Agustus 2019 penulis melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swadaya Ummah Pekanbaru” di bawah bimbingan Dr.Mahyarni.SE.MM. Berdasarkan hasil ujian Oral Komprehensif Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU pada tanggal 30 Desember 2019 dinyatakan “Lulus” dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).