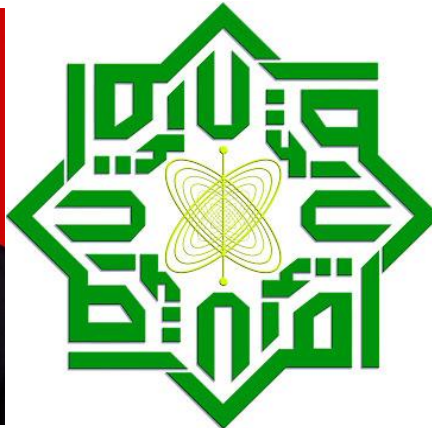




SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR
PT. SURYA AGROLIKA REKSA SAI BASAU
KUANTAN SINGINGI**



UIN SUSKA RIAU

Disusun oleh :

IFANI AKBAR
NIM. 11471102506

Dibimbing oleh :

Dr. MAHYARNI, SE, MM

JURUSAN MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS UIN SUSKA RIAU

2020

© Hak Cipta milik

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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sumatra

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: IFANI AKBAR
 : 11471102506
 : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 : SI MANAJEMEN
 : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN DAN GAYA
 KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 PADA PT SURYA AGROLIKA REKSA SAI BASAU
 KUANTAN SINGINGI

DISETUJUI
 OLEH PEMBIMBING

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

MENGETAHUI

UIN SUSKA RIAU

KETUA PROGRAM STUDI

Disetujui tgl. 17/06/2020

FAKHRURROZI, SE, MM
NIP 19670725 200003 1 002

- 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.

NAMA :
 NIM :
 KONSENTRASI :
 PROGRAM STUDI :
 FAKULTAS :
 JUDUL :

DEKAN



Dr. HEMILH SAID HM, M.Ag, MM
NIP 19620512 198903 1 003



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 PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : IFANI AKBAR
NIM : 11471102506
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : 12 (DUA BELAS)
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN DAN GAYA
 KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 PADA PT SURYA AGROLIKA REKSA SAI BASAU
 KUANTAN SINGINGI
TANGGAL UJIAN : 11 AGUSTUS 2020

DISETUJUI OLEH :

KETUA PENGUJI

Dr. AMRUL MUZAN, S.HI, M.Ag
NIP. 19770227 200312 1 002

MENGETAHUI :

PENGUJI I

ADUN MARDIAH, SE, MM
NIP. 19781203 200604 2 001

PENGUJI II

ULFIAH NOVITA, SE, M.Si
NIK. 130717061

**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 BAGIAN KANTOR
PT. SURYA AGROLIKA REKSA SAI BASAU
KUANTAN SINGINGI**

IFANI AKBAR
NIM: 11471102506

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 orang dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan variabel gaya kepemimpinan juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 72,3% dan sisanya 27,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan 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.

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alam, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi”**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Terkhusus buat Ayahanda Erlan, Ibunda Halimah Tussa'diah, dan Adik saya Muhammad Farid yang telah memberikan cinta dan kasih sayang, dukungan moral dan materil serta memberkati penulis dengan doa mulai dari menjalankan perkuliahan sehingga terselesainya skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. KH. Ahmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Bapak Drs. Dr. H. Muh Said HM. M.Ag MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, beserta Wakil Dekan I, II dan III di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Fakhurrozi, SE.MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen dan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Ulfiah Novita, SE, Msi selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah membantu, mengarahkan dan membimbing penulis untuk menyelesaikan Proposal.
6. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dan masukan kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
7. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
8. Terima kasih kepada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian 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.



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. Buat sahabat saya yaitu Andre Ashari dan Fitri Amelia yang telah menemani dan mendukung saya selama perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini selesai dan seluruh teman-teman seperjuangan Manajemen C'14, dan MSDM A.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya semoga karya seperhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, Mei 2020

Penulis

IFANI AKBAR
NIM. 11471102506

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Kinerja	14
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.2.3 Penilaian Kinerja	16
2.2.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	17
2.2.5 Indikator Kinerja	19
2.3 Disiplin Kerja.....	20
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	21
2.3.4 Tujuan Disiplin Kerja.....	23
2.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	23

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.4 Gaya Kepemimpinan	24
2.4.1 Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan	24
2.4.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan	25
2.4.3 Fungsi dan Tipe Gaya Kepemimpinan	26
2.4.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	29
2.4.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	31
2.5 Prespektif dalam Islam	32
2.5.1 Prespektif Islam Mengenai Kinerja	32
2.5.2 Prespektif Islam Mengenai Disiplin Kerja	33
2.5.3 Prespektif Islam Mengenai Gaya Kepemimpinan	35
2.6 Penelitian Terdahulu	36
2.7 Kerangka Pemikiran	42
2.8 Hipotesis	42
2.9 Konsep Operasional Variabel	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	47
3.1 Lokasi dan Penelitian	47
3.2 Jenis dan Sumber Data	47
3.3 Populasi dan Sampel	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data	48
3.5 Regresi Linier Berganda	49
3.6 Uji Kualitas Data	50
3.7 Uji Asumsi Klasik	51
3.8 Uji Hipotesis	52
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	54
4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	54
4.2 Kedudukan dan Aktivitas PT. Surya Agrolika Reksa	55
4.3 Visi dan Misi Perusahaan	55
4.4 Uraian Tugas Bagian/Unit PT. Surya Agrolika Reksa	56



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

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
5.1 Karakteristik Responden.....	58
5.2 Deskriptif Variabel	61
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	68
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	71
5.5 Analisis Data Penelitian.....	76
5.6 Pembahasan	81
BAB VI PENUTUP	85
6.1 Kesimpulan	85
6.2 Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



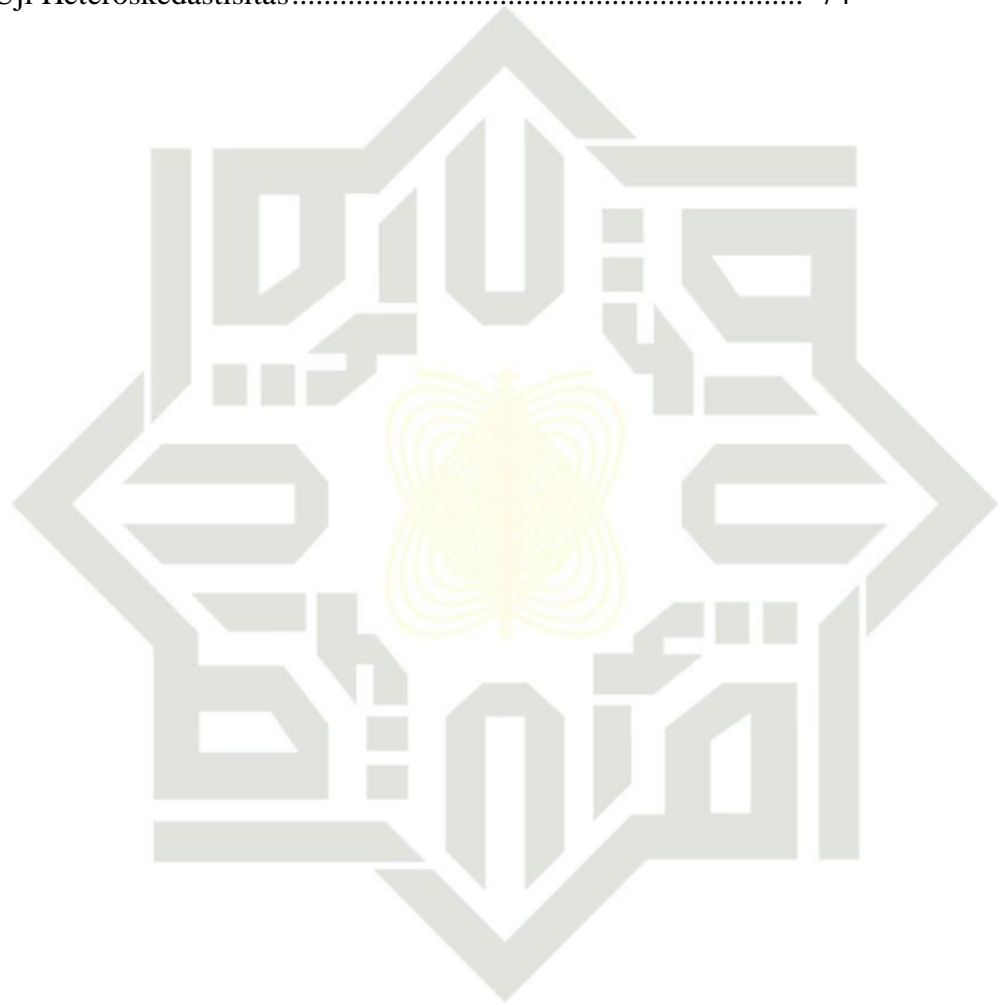
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target dan Realisasi Panen Sawit PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi	3
Tabel 1.2	Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian Kantor PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi Tahun 2015-2019	4
Tabel 2.1	Penelitian Tedahulu.....	36
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel Penelitian	45
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja.....	61
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan ..	64
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	66
Tabel 5.8	Uji Validitas	69
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas	69
Tabel 5.10	Uji Multikolinieritas.....	73
Tabel 5.11	Uji Otokorelasi.....	75
Tabel 5.12	Analisis Regresi Linier Berganda	76
Tabel 5.13	Uji T Hitung	78
Tabel 5.14	Uji F Hitung	79
Tabel 5.15	Koefisien Determinasi.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	42
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram	71
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot.....	72
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	74



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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan berdasarkan suatu tujuan. tujuannya antara lain memperoleh keuntungan atau tujuan sosial. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan telah didukung oleh tersedianya sumber daya yang dimiliki perusahaan. Mengelola dan menjalankan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan baik merupakan tugas perusahaan, dengan baiknya pengelolaan Sumber daya maka akan tercapai tujuan utama perusahaan.

Untuk mengelola dan menjalankan seluruh sumber daya dengan baik dan tersusun secara sistematis perusahaan membutuhkan manajemen. Manajemen akan menjadi penentu arah perusahaan dan sebagai pengendali seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan sehingga seluruh sumber daya dapat dimanfaatkan dengan efektif dan efisien. Orang-orang yang menggerakkan manajemen merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan disebut sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi perusahaan karena sumber daya manusia lah yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan perusahaan perlu meningkatkan hasil kerja dari sumber daya manusia agar sumber daya lainnya meningkat pula.

Faktor psikologi yang positif dan membuat setiap karyawan mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam berkerja adalah kepuasan dalam berkerja. Ketika

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 JIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

Karyawan merasakan kepuasan kerja maka pekerjaan yang dilakukannya tidak lagi menjadi beban namun menjadi rutinitas yang menyenangkan bagi karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah sifat pekerjaan, sikap pemimpin dalam memimpin, lingkungan kerja yang menyenangkan dan faktor-faktor lainnya.

Menetapkan peraturan yang harus dilaksanakan merupakan cara agar setiap karyawan memberikan kinerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Serta dengan hadirnya peraturan-peraturan dapat menciptakan kebiasaan serta dapat menghadirkan sifat tersendiri dalam sebuah pekerjaan, sifat yang baik bagi psikologi karyawan akan membuat karyawan merasa mencintai kerjanya sehingga timbul rasa puas akan pekerjaannya.

Selain menerapkan peraturan yang wajib dilaksanakan oleh seluruh karyawan, perusahaan juga perlu untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kerja setiap karyawan. Dengan lingkungan yang mendukung akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga kinerja karyawan pun ikut membaik. Disisi psikologi hadirnya lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman bagi karyawan akan membuat karyawan merasa puas akan pekerjaannya

PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau menetapkan standarisasi prosedur bersertifikasi yang diakui oleh lembaga yang berkompeten dibidangnya yaitu *organization for standardization* (ISO) 9001:2008 sistem ini dibangun berdasarkan 8 (delapan) prinsip yaitu fokus pada pelanggan, kepemimpinan, keterlibatan karyawan, pendekatan proses, pendekatan pada sistem manajemen,

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.

perbaikan yang terus-menerus pendekatan faktual dalam pengambilan keputusan, dan hubungan yang saling menguntungkan dengan pemasok. Penggunaan standar mutu ini tentu dengan harapan membantu perusahaan dalam mencapai targetnya.

Tabel 1.1 : Target dan Realisasi Panen Sawit PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi

Tahun	Target Plasma (Kg)	Realisasi Plasma (Kg)	Target inti (Kg)	Realisasi Inti (Kg)
2014	130.000.000	126.733.780	17.000.000	16.198.640
2015	127.000.000	140.642.540	17.000.000	18.051.078
2016	141.000.000	130.547.280	18.000.000	16.429.330
2017	130.000.000	128.787.000	17.000.000	17.492.600
2018	129.000.000	129.078.221	18.000.000	18.520.261
2019	129.000.000	128.122.500	19.000.000	18.700.211

Sumber : PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kuantan Singingi, 2020

Produktivitas pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau mengalami fluktuasi setiap tahun hal ini terjadi karena berbagai faktor yang mempengaruhi diantaranya faktor manusia yang melakukan perawatan dan pemeliharaan hingga pemanenan. Jika perawatan dilakukan dengan baik maka hasilnya akan baik. Faktor berikutnya adalah faktor alam, faktor ini tidak dapat di prediksi seberapa banyak panen yang akan terjadi di tahun berikutnya. Oleh sebab itu berdasarkan wawancara dengan humas PT.Surya Agrolika Reksa Sai Basau menyatakan bahwa untuk menentukan terget manajemen PT Surya Agrolika Reksa Sai Basau menggunakan hasil produksi di tahun sebelumnya sebagai target di tahun berikutnya, hal ini di lakukan karena tahaman sawit yang di tanam telah berumur lebih dari 7 tahun.

Untuk mendapatkan produksi yang baik maka manajemen perusahaan fokus pada kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan akan semakin baik pula produksi perusahaan. Untuk itu PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau telah



- 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.

menetapkan peraturan-peraturan yang harus dilakukan oleh setiap karyawan. Salah satu peraturannya adalah absensi wajib bagi seluruh karyawan dengan harapan karyawan akan hadir dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Tabel 1.2 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian Kantor PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kuantan Singingi Tahun 2015 –2019

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Keterangan				Jumlah (Orang)	Persentase (%)
		Cuti	Sakit	Izin	Alpha		
2015	62	9	13	11	23	56	90,32%
2016	65	6	9	13	19	47	72,31%
2017	68	12	7	17	22	58	85,29%
2018	80	10	5	16	32	63	78,75%
2019	77	8	11	15	17	51	66,23%

Sumber : PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kuantan Singingi, 2020

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa alasan selalu terjadi dari tahun ketahun. Hal ini akan mengganggu kegiatan perusahaan. Tingkat ketidakhadiran dapat mengindikasikan bahwa karyawan tidak bahagia ketika bekerja atau merasa tidak diawasi. Hal ini mengindikasikan ada masalah terhadap kinerja karyawan.

Bagi suatu organisasi, peran seorang pemimpin sangat penting artinya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah otak organisasi, pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinannya dalam organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya, baik sebagai



jadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Pada dasarnya lingkungan internal lebih banyak mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan dari pada yang bersifat eksternal. Kepemimpinan yang efektif dalam melaksanakan pengawasan kepada karyawan akan berdampak terhadap efektifitas waktu penyelesaian tugas yang di bebankan. Selain itu peran pimpinan dalam meningkatkan hasil kerja dengan memberikan motivasi kepada karyawan seperti memberikan dorongan semangat dalam bekerja.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2001:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi lemah karena perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan perusahaan bergerak untuk mencapai tujuan bersama.

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.

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Berdasarkan hasil prawawancara dengan Bapak Ardi Pranata bagian perawatan divisi I pada hari Rabu tanggal 20 Agustus 2019 pukul 13.00 kurangnya efek hubungan pemimpin dengan karyawan, sehingga komunikasi antara karyawan dengan pemimpin sangat kurang, dimana efek tersebut menimbulkan rasa kurangnya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan terhadap pemimpin sehingga mereka tidak termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih baik. Serta kurangnya kesadaran pemimpin untuk memotivasi karyawan, contohnya dengan tidak memenuhi beberapa tuntutan kebutuhan yang lebih tinggi dari yang sebelumnya sehingga hal itu akan mendorong para karyawan untuk lebih mementingkan diri sendiri dari pada perusahaan.

PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. PT.Surya Agrolika Reksa memiliki bangunan kantor sebanyak 3 bangunan dengan kapasitas tidak lebih dari 40 orang, sebagian karyawan berkantor di KUD yang berkerja sama dengan Perusahaan bagi mandor dan krani mandor tidak memiliki kantor. Dalam perusahaan ini peran seorang pemimpin sangat diperlukan sekali. Pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi”**.

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

1.2 Perumusan Masalah

Setelah memaparkan latar belakang masalah yang ada, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi ?
3. Apakah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi.

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.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dan membentuk gaya kepemimpinan yang baik pada PT. Surya Agrolika Reksa dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi ke dalam VI (enam) bab, dimana masing-masing bab terdapat sub-sub bab, antara lain sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

**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 II : TELAAH PUSTAKA

Pada Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel peneliti.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan kriteria perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari Penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan saran dari peneliti.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur, pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi manajemen itu. (Hasibuan, 2014:1)

Secara istilah manajemen Menurut **Hasibuan (2014:01)** adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut **Sapre (dalam Usman, 2013:6)** menyatakan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan yang diarahkan langsung untuk menggunakan sumberdaya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Simamora (dalam Sutrisno, 2015:5)** manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut **Mangkunegara (2015:2)** “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.12 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Hasibuan (2014:21)**

antara lain:

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Kegiatan (*directing*) adalah mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.



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.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Secara bahasa kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. **Wibowo (2011:7)**

Torang (2012:118), mendefinisikan kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut **Riani (2013:61)** *Job performance*/kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait tugas.

Menurut **Fahmi (2013:2)** kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut **Indra Bastian (dalam Fahmi 2013:2)** menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planing*) suatu organisasi.

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

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

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Simamora (Mangkunegara:2015)** ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

a. Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi, sikap dan psikologis. Faktor ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman kerja sebelumnya.

b. Faktor Internal Organisasi

Faktor internal organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Keberhasilan memperoleh kinerja yang bermutu akan lebih mudah tercapai apabila pemimpin dan manajemen perusahaan memberikan contoh yang baik serta melakukan bimbingan, pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan.

c. Faktor Eksternal Organisasi

Faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan menurut **Afandi (2018:86)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.


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. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan memperhatikan perilaku.
4. Koperensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat yang dimiliki seseorang karyawan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam berkerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.2.3 Penilaian Kinerja

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

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. *Cost Effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for Supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tingakan yang kurang diinginkan
6. *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

2.2.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut **Nuraini (2013:150)** kegunaan penilaian kinerja dapat dirincikan sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kerja
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan menejer dan departemen SDM dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
Evaluasi kinerja membatu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus bentuk kompensasi lainnya.



- c. Keputusan-keputusan penempatan, promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan pelatihan, demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- f. Menghindari Penyimpanan-penyimpanan proses staffing.
Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan-kekuatan atau kelemahan.
- g. Menghindari Ketidakakuratan informasional
Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan berbagai kesalahan dalam informasi, analisa jabatan, rencana-rencana SDM, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen SDM.
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
Kinerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam selain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.
- i. Kesempatan kerja yang adil
Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal tanpa diskriminasi.

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.



- j. Tantangan-tantangan eksternal.

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi faktor- faktor diluar lingkungan kerja seperti. Keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah-masalah pribadi lain.

2.2.5 Indikator Kinerja

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2015:86)** mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

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

Menurut **Hasibuan (2014:193)** kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta dan 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.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

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

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2014:194)** pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan suatu organisasi, diantaranya:

Tujuan dan Kemampuan

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



Teladan Pimpinan

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

Balas Jasa

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

Keadilan

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

e. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya organisasi dan masyarakat.

Sanksi atau Hukuman

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.3.4 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut **Sutrisno (2012:126)**, mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

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

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

2.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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



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 **Hasibuan (2014:193)** disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik, seorang manejer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik.

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

2.4 Gaya Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Sutrisno (2012:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut **Moeheriono (2012:380)** kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun, dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.4.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

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

Menurut **Rivai dan Mulyadi (2011:42)** menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut **Hasibuan (2014:170)** kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

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

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

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

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

1. Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pimpinan.
2. Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi, kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya.
3. Kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai, pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

2.4.3 Fungsi dan Tipe Gaya Kepemimpinan

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

1. Fungsi instruksi

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

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta 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. Fungsi konsultasi

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

3. Fungsi partisipasi

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

4. Fungsi delegasi

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

5. Fungsi pengendalian

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

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



© 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.

a. Tipe kepemimpinan otoriter

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

b. Tipe kepemimpinan kendali bebas

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

c. Tipe kepemimpinan demokratis

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi empat yaitu :

- 1) Kepemimpinan Direktif, kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
- 2) Kepemimpinan yang Mendukung, kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.
- 3) Kepemimpinan Partisipatif, kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil keputusan.
- 4) Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi, kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2.4.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Isyandi (2008:162) ada beberapa indikator yang terdapat dalam gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Hubungan pimpinan dengan karyawan. Atasan harus bersifat mendidik dan memberi pengarahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk kerja dan sifat kerja, karena kemajuan bawahan merupakan tanggung jawab atasannya
2. Pemberian tugas dan pekerjaan. Karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.



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. Komunikasi dengan bawahan. Sebagai sarana penyampaian tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
4. Pencapaian target perusahaan. Pimpinan berperan aktif dalam meningkatkan produktifitas perusahaan.
5. Mendorong dan membina bawahan untuk berkembang, memberi masukan dan saran kepada bawahannya.
6. Selalu mencari cara dan gagasan baru. Berperan aktif dalam mencari dan menemukan gagasan baru, dan meminta pendapat pada bawahannya.
7. Pengambilan keputusan. Dilakukan bersama dengan bawahannya, melakukan pemilihan dari alternatif yang ada untuk menentukan tujuan yang dicapai dan harus mempertimbangkan segala aspek dan mampu memecahkan masalah dengan mencari alternatif yang ada.

Sedangkan **Hasibuan (2014:171)** mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Otoriter, indikator dari kepemimpinan otoriter yaitu :
 - a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan.
 - b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan.
 - c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.



- 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
2. Kepemimpinan Delegatif, indikator dari kepemimpinan delegatif yaitu :
 - a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan.
 - b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
 - c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.
 3. Kepemimpinan Partisipatif, indikator dari kepemimpinan partisipatif yaitu :
 - a. Wewenang pimpinan tidak mutlak.
 - b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
 - c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.

2.4.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

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

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

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

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.

2.5 Prespektif dalam Islam

2.5.1 Prespektif Islam Mengenai Kinerja

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Salah satunya yaitu manusia harus bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan cita-citanya. Dorongan kerja keras dalam ajaran islam termasuk dalam sistem moral dalam islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran dalam surah Al- Ahqaaf ayat 19 :



Artinya :*“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (QS. Al-Ahqaaf :19)*

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.. Untuk itu kita diperintahkan untuk bekerja keras dan seoptimal mungkin dengan pekerjaan yang dibebankan kepada kita. Dan Allah telah memberikan balasan yang cukup sesuai dengan yang kita perlukan.

Q.S Al-Insyirah. Ayat:7

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧)



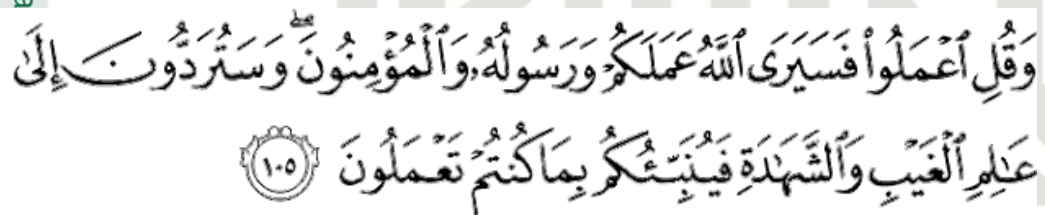
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

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

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



Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S At-Taubah:105)

2.5.2 Prespektif Islam Mengenai Disiplin Kerja

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

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah *Huud* ayat: 112, 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

فَأَسْتَقِيمَ كَمَا أَمَرْتِ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٢﴾

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

Allah juga berfirman dalam Al-Quran Surah An-Nisa ayat 59 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasulnya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) 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.” (QS. An-Nisa : 59)

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa kita diperintah taatlah kepada Allah dan Rasulnya dan juga pemimpin yang ada disekitar kita. Disiplin bukan hanya tepat waktu saja, tetapi juga patuh pada peraturan-peraturan yang ada. Melaksanakan yang diperintahkan dan meninggalkan segala yang dilarangnya. Disamping itu juga melakukan perbuatan tersebut secara teratur dan terus menerus walaupun hanya sedikit. Karena yang demikian itu lebih utama dan lebih baik akibatnya bagi diri kita.

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.

2.5.3 Prespektif Islam Mengenai Gaya Kepemimpinan

Konsep mengenai kepemimpinan dalam perspektif islam berdasarkan Al-

Qur'an Surah *Ash-Shaad* Ayat 26 :

يٰۤاٰدُوۤدُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيۡفَةً فِى الْاَرْضِ فَاَحْكُمۡ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
 الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنۡ سَبِيۡلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيۡنَ يَظۡلُمُوۡنَ عَنۡ سَبِيۡلِ اللّٰهِ لَهُمۡ
 عَذَابٌ شَدِيۡدٌ يَّمَّا نَسُوۡا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

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

Kepemimpinan menurut pandangan islam telah disebutkan dalam firman

Allah SWT dalam Al-Qur'an surah *As-Sajdah* ayat 24 yang berbunyi :

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ اٰيِمَّةً يَّهۡدُوۡنَ بِاٰمُرِنَا لَمَّا صَبَرُوۡا وَكٰنُوۡا
 بَعٰيۡتِنَا يٰۤاٰتِقِنُوۡنَ ﴿٢٤﴾

Artinya : “Dan kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar, dan mereka meyakini ayat-ayat kami” (QS. *As-Sajdah* : 24)

Dalam ayat diatas menjelaskan, dalam sebuah organisasi atau kelompok pasti ada yang dijadikan sebagai seorang pemimpin diantara mereka, seorang pemimpin harus mampu mengatur, mengarahkan dan memerintah kelompok tersebut dalam mencapai tujuan bersama sesuai dengan petunjuk-petunjuk Allah SWT dan penuh kesabaran.



2.6 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Fenny Dwi Oktavia	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu	<i>Skripsi Universitas Bengkulu.</i> (2014)	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,302 dan signifikan 0,019 < 0,05, Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dengan nilai koefisien regresi 0,385 dan signifikan 0,003 < 0,05.	Perbedaan penelitian ini dengan penulis, dalam penelitian penulis menambahkan variabel bebas (<i>independent</i>) Gaya Kepemimpinan, selain itu perbedaan pada lokasi penelitian.	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas (<i>Independent</i>) Disiplin Kerja dan variabel terikat (<i>dependent</i>) Kinerja
Regina Aditya Reza	Pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	<i>Skripsi UNDIP.</i> (2010)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini dengan penulis, penambahan variabel bebas (<i>independent</i>) Motivasi, selain itu perbedaan pada lokasi penelitian	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas (<i>Independent</i>) Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan variabel terikat (<i>dependent</i>) 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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Nama	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Wahyuni Nur Hertanto Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UKM Kopi Suroloyo	<i>Skripsi UPY.</i> (2015)	Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian Adjusted R ² sebesar 0,448 yang berarti 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.	Perbedaan penelitian ini dengan penulis yaitu perbedaan pada lokasi penelitian.	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas (<i>Independent</i>) Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja, kemudian variabel terikat (<i>dependent</i>) Kinerja
Dhesta Kasim A.L. Rantempan dan Happy Lumbotobing menyebutkan sumber:	<i>Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015.</i>	<i>American Scientific Research Journal For Engineering Technology, and Sciences (ASRJETS).</i> (2015)	Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja, kepemimpinan, pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64,5% dan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.	Perbedaan penelitian ini dengan penulis yaitu perbedaan pada lokasi penelitian dan terdapat variabel bebas yang tidak terdapat di dalam penelitian penulis yaitu pelatihan dan motivasi	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas (<i>Independent</i>) Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja, kemudian variabel terikat (<i>dependent</i>) 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.

Nama	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Rietha Fransisc Marwan Muab, A Lantepang, Kuben Tuhehna.	<i>Effect of Leadership, Competency and Work Discipline on Employee Performance in Hospital of Jayapura Provinsi Papua</i>	<i>American Scientific Research Journal For Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)</i> . (2017)	Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu perbedaan pada lokasi penelitian dan juga terdapat variabel bebas (<i>Independent</i>) yang tidak terdapat di dalam penelitian penulis yaitu kompetensi.	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas (<i>Independent</i>) Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan variabel terikat (<i>dependent</i>) Kinerja karyawan
Aprilynn Clarissa Simatupang dan Putri Saroyeni P.	<i>The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance</i>	<i>Iosrjournals</i> (2018)	Hasil penelitian ini menyatakan disiplin, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 46,5% dan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, disiplin, motivasi, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu perbedaan pada lokasi penelitian dan juga pada variabel bebas (<i>Independent</i>) yang tidak terdapat di dalam penelitian penulis yaitu motivasi dan komitmen organisasi.	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas (<i>Independent</i>) Disiplin kerja, dan variabel terikat (<i>dependent</i>) Kinerja karyawan

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

Nama	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1. 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.	Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance	International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (2018)	Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, motivasi dan remunerasi mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan, disiplin kerja, motivasi dan remunerasi mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan, sedangkan remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi dapat menjelaskan 18,8% terhadap perubahan kinerja karyawan, sedangkan sisanya 71,2% di jelaskan oleh variabel lain.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu perbedaan pada lokasi penelitian dan juga pada variabel bebas (Independent) yang tidak terdapat di dalam penelitian penulis yaitu Remunerasi, dan Motivasi kerja	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas (Independent) Disiplin kerja, dan variabel terikat (dependent) Kinerja karyawan
1. 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.	The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia	International Journal of Human Resource Studies. (2018)	Hasil penelitian ini menunjukkan pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu perbedaan pada lokasi penelitian dan juga pada variabel bebas (Independent) yang tidak terdapat di dalam penelitian penulis yaitu pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas (Independent) Disiplin kerja, dan variabel terikat (dependent) Kinerja karyawan

Nama	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Danie Nawose dan Rosseoussoussi	<i>Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya</i>	<i>International Journal of Business and Social Science.</i> (2017)	Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi R Square = 0,495 dan R= 0,566, koefisien determinasi makakepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 49,5% sedangkan sisanya 50,5% dijelaskan oleh variabel lain.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu perbedaan pada lokasi penelitian	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas (<i>Independent</i>) kepemimpinan, dan variabel terikat (<i>dependent</i>) Kinerja karyawan
Aini Kusniawati dan Nurhayati, Rosy Herlina.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis	<i>Jurnal Ekologi.</i> (2014)	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,87, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,63, dan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 75,69% dan sebesar 24,31% dipengaruhi oleh variabel lain.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu perbedaan pada lokasi penelitian dan juga pada variabel bebas (<i>Independent</i>) yang tidak terdapat di dalam penelitian penulis yaitu Lingkungan kerja.	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas (<i>Independent</i>) Disiplin Kerja dan variabel terikat (<i>dependent</i>) Kinerja karyawan

1. 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.

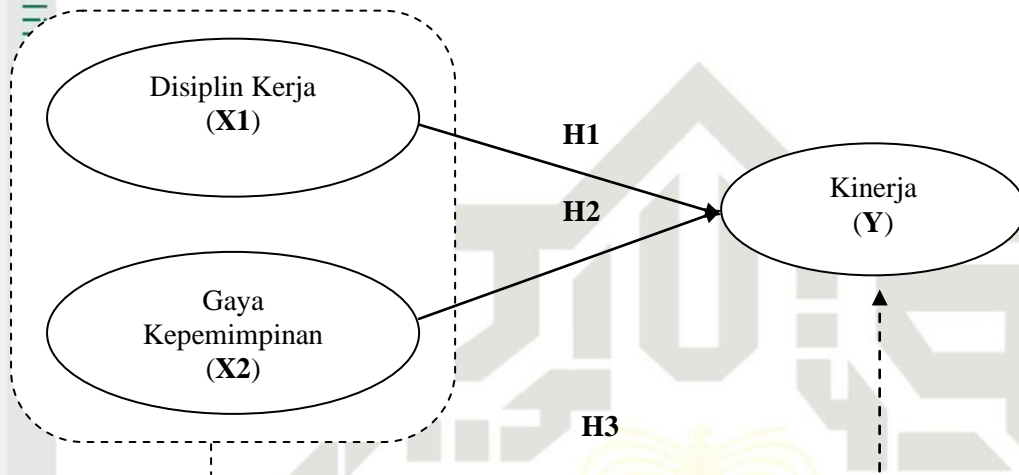


Nama	Judul Penelitian	Publikasi	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
As'ad Syaifulh dan Dwi Prasetyo	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Bumi Pakuwon Jaya	<i>Jurnal Inovasi.</i> (2018)	Hasil penelitian ini menyatakan kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung sebesar 8.726 dan 2.124 lebih besar dari t tabel 1.991	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu perbedaan pada lokasi penelitian dan juga pada variabel bebas (<i>Independen</i>) yang tidak terdapat di dalam penelitian penulis yaitu Kompensasi dan motivasi kerja.	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel terikat (<i>dependent</i>) Kinerja karyawan
Rizqi Amelia wati Dan Rini Nugraheni.	Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada CV. Fan Jaya Logam Kaliwung)	<i>Diponegoro Journal of Management.</i> (2015)	Hasil penelitian ini menyatakan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 2,987 (kepemimpinan), 4,529 (lingkungan kerja), 4,178 (kompensasi)	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu perbedaan pada lokasi penelitian dan juga pada variabel bebas (<i>Independen</i>) yang tidak terdapat di dalam penelitian penulis yaitu lingkungan kerja dan kompensasi	Persamaan dalam penelitian ini dengan penulis adalah variabel bebas (<i>Independent</i>) Kepemimpinan dan variabel terikat (<i>dependent</i>) Kinerja karyawan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penguji
 - 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 Kerangka Pemikiran

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



**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran
Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Sumber: (Kasmir, 2016)

2.8 Hipotesis

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

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

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha$ maka :

- a. H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
- b. H_o diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

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

2.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Hasibuan (2014:193) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja saat berangkat, saat kerja, saat pulang kerja sesuai aturan dalam bekerja dan tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan maka akan dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Aini Kusniawati dan Nurhayati, Rosy Herlina (2014) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah :

H_1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi.

2.8.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Handayani (2013) mengemukakan terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan jika naik turunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Selain itu



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Hiayat, dkk (2006) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat gaya kepemimpinan yang tidak mendukung cenderung mempunyai kinerja yang rendah. Sedangkan karyawan dengan dukungan penuh gaya kepemimpinan sebagian besar mempunyai kinerja yang tinggi, sehingga dapat terlihat bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Regina Aditya Reza (2010) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah :

H₂ : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi.

2.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menjadi salah satu indikator penting untuk kinerja karyawan karena keberadaan pimpinan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Meskipun semua karyawan telah bekerja dengan baik, tetap akan menjadi lebih baik jika mereka memiliki pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi karyawannya. Sama halnya dengan gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dalam diri setiap karyawan juga mampu meningkatkan kinerja mereka. Setiap perubahan kecil menyangkut disiplin kerja baik naik maupun turun maka

akan memberikan dampak yang cukup besar bagi kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang tinggi maka akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Wahyu Nur Hertanto (2015) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah :

H₁ : Diduga disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi.

2.9 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2011:172).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pengetahuan tentang pekerjaan 4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan 5. Keputusan yang diambil 6. Perencanaan kerja 7. Daerah organisasi kerja (Sutrisno, 2011:180)	Likert

Hak Cipta Diindungi 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 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.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, budaya organisasi yang diterapkan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2013:193)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman (Hasibuan, 2013:194)	Likert
Gaya Kepemimpinan (X2)	Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, sifat, ketrampilansikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahan (Rivai dan Mulyadi, 2011:42)	1. Hubungan pimpinan dengan karyawan 2. Pemberian tugas dan pekerjaan 3. Komunikasi dengan bawahan 4. Hubungan pimpinan Pencapaian target perusahaan 5. Mendorong dan membina bawahan untuk berkembang 6. Selalu mencari cara dan gagasan baru 7. Pengambilan keputusan (Isyandi, 2009:162)	Likert

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kuantan Singingi. Penelitian ini dilakukan sejak tanggal Juli 2019 sampai dengan selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

Menurut **Sugiyono (2014:402)** data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kuantan Singingi.

b. Data sekunder

Menurut **Sugiyono (2014:402)** data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.



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 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi (**Sugiyono, 2014:115**) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian kantor pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi sebanyak 77 karyawan.

3.3.1 Sampel

Sampel (**Sugiyono, 2014:116**) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis mengambil sampel pada penelitian ini pada karyawan bagian kantor sebanyak 77 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut **Sugiyono (2014:68)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 77 karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah (**Sugiyono, 2014:145**) :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada 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.

b.

Wawancara

Metode ini dilakukan pada bagian personalia maupun pihak-pihak yang terkait langsung dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara berupa tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan pegawai yang ada hubungannya dengan penulisan yang diajukan kepada perusahaan, guna mendapatkan data untuk kelanjutan penulisan.

c.

Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Yaitu mengumpulkan data yang dilakukan meninjau langsung ke objek penelitian.

3.5 Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu suatu metode statistik yang di gunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang di bantu dengan menggunakan program SPSS Versial 21.0 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Gaya Kepemimpinan

ε = Kesalahan pengganggu



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.

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisis sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *Skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS)	Diberi skor 5
2. Setuju (S)	Diberi skor 4
3. Cukup Setuju (CS)	Diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS)	Diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS)	Diberi skor 1

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan bisa dilihat dari membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, data dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel). (Trianto, 2015:83)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten (Torang, 2012:19). Butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika *cronbach's alpha* $>$ 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $<$ 0,60.



3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **Suliyanto (2011:69)**, uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.

Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Selain itu dengan melihat *normal probability plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada kolerasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari *TOL (Tolerance)* dan *Varianvce Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

(**Suliyanto, 2011:81**)

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamiyah University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011:95)** uji heterokedastisitas merupakan alat uji dengan melihat adanya tindakan pola tertentu pada grafik. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*). Menurut **Suliyanto (2011:125)** untuk mengetahui adanya otokorelasi digunakan uji Durbin-Watson (Uji D-W) apabila berada diantara nilai dU dan $4 - D_u$ berarti tidak ada otokorelasi.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individual pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan ketentuan :

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



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.

3.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan (Suliyanto, 2011:61) adalah sebagai berikut :

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

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) artinya variabel digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

Sejarah singkat terbentuknya PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi.

Nama Perusahaan : PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau
 Manager Adminitrasi : Solihun Damas.Sp
 Kepala Tata Usaha : Suwardi
 Alamat : Sei Basau kecamatan Singingi Hilir kabupaten Kuantan singing

PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau adalah kelompok usaha Adi mulia melalui PT. Adi mulia Agrolestari telah eksis mengelola kebun kelapa sawit (khusus inti) beserta dengan unit pabrik pengolahan minyak kelapa sawit (PMKS).

Dalam perkembangannya melihat potensi lahan masyarakat didesa– desa eks transmigrasi disekitar perkebunan kondisinya masih terlantar karena mereka tidak mampu membangun kebun secara mandiri. Maka manajemen Adi mulia mendirikan PT. Surya Agrolika Reksa yang khusus dalam kegiatan pembangunan dan pengelolaan kebun kelapa sawit kemitraan dengan koperasi.



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

4.2 Kedudukan dan Aktivitas PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi

Kegiatan usaha perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit pola kemitraan inti – plasma Berkerja sama dengan Koperasi Unit Desa. PT Surya Agrolika Reksa bertugas menanan pada lahan yang telah disepakati bersama. Setelah kebun plasma selesai dibangun dan telah masuk pada masa Tanaman Menghasilkan (TM) seluruh pekerjaan panen maupun pemeliharaan tanaman diserahkan pengelolaannya kepada koperasi namun perusahaan tetap memegang kendali pengelolaan kebun plasma dalam hal pemupukan, pemeliharaan dan pengaturan rotasi panen..

Pada setiap awal tahun perusahaan inti bersama-sama dengan koperasi selaku mitra usaha melaksanakan rapat membahas Rencana Kerja Dana Operasional (RKDO) untuk menentukan arah dan kebijakan pengelolaan kebun plasma satu tahun kedepan .

4.3 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit yang unggul, tangguh, serta mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global.

b. Misi Perusahaan

1. Mengelola agro industri kelapa sawit secara efisien bersama mitra, untuk kepentingan stakeholder, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi.



2. Selalu meningkatkan mutu produk, lingkungan, kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Memberikan kontribusi yang positif kepada masyarakat sekitar perusahaan.

4.4 Uraian Tugas Bagian / Unit PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau

1. Kepala Asisten

Asisten tanaman bertanggung jawab penuh kegiatan pekerjaan di inti dan plasma baik biaya maupun prestasi kerja perawatan maupun pencapaian produksi Tandan Buah Segar (TBS).

2. Asisten

Asisten bertugas menjalankan kegiatan di divisi tugasnya dari perawatan kelapa sawit, pemanenan Tandan Buah Segar (TBS) bertanggung jawab kepada Asisten 1.

3. Kreni Asisten

Bertugas melakukan pencatatan administrasi pada divisi asisten bertugas.

4. Krani Kantor

Krani Divisi bertugas menyelesaikan administrasi hasil kerja pada bagian inti dan plasma bertanggung jawab kepada kepala krani.

5. Mandor Panen

Mandor Panen setiap pagi pada hari kerja mendata karyawan pemanen. Mengecek pekerjaan pemanen dan menghitung hasil pekerjaan para pekerja dan bertanggung jawab kepada asisten.

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.



6. Krani penen

Krani penen bertugas menyelesaikan administrasi hasil kerja dan bertanggung jawab kepada mandor.

7. Mandor pupuk

Mandor pemupukan setiap pagi pada hari kerja. Menentukan buruh yang dikerahkan dan mengawasi pekerjaan pemupukan bertanggung jawab kepada asisten.

8. Mandor Brondol

Mandor brondol bertugas menentukan buruh untuk mengumpulkan brondol yang jatuh disaat proses pemanenan. Bertanggung jawab kepada asisten.

© 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.

UIN SUSKA RIAU



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basau Kuantan Singingi.
4. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 72,3% dan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

UIN SUSKA RIAU



6.2 Saran

1. Karyawan sebaiknya menunjukkan sikap yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan serta menaati peraturan seperti datang tepat waktu dan pulang dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Sai Basua Kuantan Singingi.
2. Pimpinan seharusnya lebih ketat dalam melakukan pengawasan, memberikan pengarahan kerja kepada karyawan sebelum melaksanakan kerja dan menempatkan posisi karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan agar bawahan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

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, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing Pekanbaru. Nusa Media Yogyakarta.
- Al-qur'an dan terjemahannya. Departemen Agama Republik Indonesia, Pustaka Agung Harapan.
- Ghalih. 2013. *Disiplin kerja Pegawai*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kedua Cetakan Keenam*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isyandi, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru : UNRI Press.
- Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Gravindo.
- Mangkunegara, A.A.A Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Moejiat, M. 2009. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nisemito, A. 2010. *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta : Graha.
- Privatno, D. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Media Kom.
- Rizai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Gravindo Persada.

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.

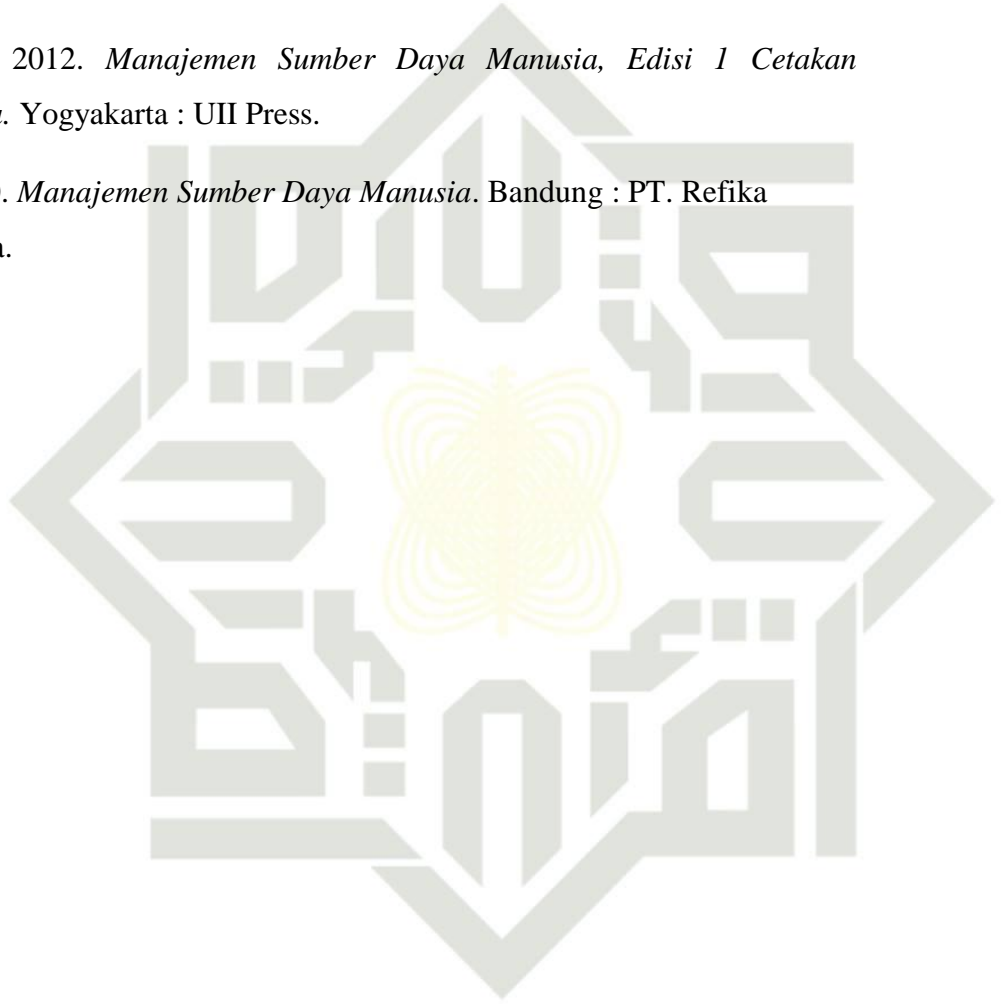
Sunaryono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.

Suryanto. 2011. *Ekonometrika Terapan-Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.

Sunhyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1 Cetakan Pertama*. Yogyakarta : UII Press.

Warsanto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 1

ANGKET/ KUESIONER

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yth Bapak,Ibu Responden

Saya adalah mahasiswa fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA AGROLIKA REKSA SEI BASAU KUANTAN SINGINGI”**. Untuk memperoleh data, saya mohon Bapak, Ibu berkenan untuk mengisi angket atau kuesioner ini sesuai dengan yang Bapak, Ibu ketahui. Berilah penilaian secara jujur, objektif, dan penuh tanggung jawab. Angket atau kuesioner ini berguna dalam menganalisa Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kuantan Singingi. Angket ini tidak akan mempengaruhi apapun terkait karier Bapak, Ibu. Jawaban-jawaban atas angket ini dijamin kerahasiaannya. Demikian permohonan ini disampaikan, atas waktu dan kesediaan Bapak, Ibu, saya ucapkan terimakasih. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Hormat Saya

IFANI AKBAR

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

PETUNJUK UMUM

A. Petunjuk Penelitian

Daftar pertanyaan berikut ini terdiri dari tipe isian. Isilah pada tempat jawaban yang telah disediakan. Apabila Bapak, Ibu tidak bersedia mencantumkan nama, maka Bapak, Ibu tidak perlu mencantumkan nama.

B. Petunjuk pengisian kuisioner

1. Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu/saudara/i membaca pertanyaan berikut dengan cermat sebelum mengisi.
2. Diisi dengan memberikan tanda checklist (✓) sesuai dengan jawaban yang Bapak/Ibu/saudara/i anggap benar.

C. Identitas Responder

1. Nama Responden : (*boleh tidak diisi)
2. Umur :
3. Jenis kelamin : laki-laki perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SMP SMA
 D3 S1
5. Lama Bekerja : Tahun

Silahkan beri tanda checklist (✓) pada salah satu kolom berikut ini :

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. CS : Cukup Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Variabel Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan ketelitian.					
	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.					
	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
	Saya memiliki pengetahuan mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.					
	Saya memiliki keterampilan dan cara dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan.					
7	Saya mampu memberikan pendapat untuk menyelesaikan masalah di perusahaan.					
8	Saya dapat bekerja sama dengan tim dan menerima pendapat orang lain dalam melaksanakan tugas yang diberikan.					
9	Saya memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah dalam perusahaan.					
10	Pimpinan mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan di dalam perusahaan.					
	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang dibebankan.					
	Saya selalu mempunyai ide-ide kreatif dalam melaksanakan tugas agar dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah.					
	Saya memiliki kemampuan beradaptasi di dalam organisasi kerja dengan mudah dan cepat.					
	Saya memiliki keterampilan dan mampu mengarahkan serta bertanggung jawab dalam perusahaan.					

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

2. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.					
2	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.					
3	Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan.					
4	Pimpinan memberikan contoh dengan tidak pernah datang terlambat sehingga menjadi panutan para bawahannya.					
5	Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.					
6	Kesesuaian balas jasa yang diterima karyawan dengan lama kerja.					
7	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.					
8	Balas jasa yang diterima dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.					
9	Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja.					
10	Perusahaan memberikan balas jasa atau hukuman kepada setiap karyawan tanpa memandang jabatan/posisi dengan tujuan untuk meningkatkan disiplin karyawan.					
11	Tanpa adanya pengawasan saya tidak pernah menunda nunda pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.					
12	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa di awasi atasan.					
13	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah d tentukan oleh perusahaan.					
14	Sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.					

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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	Pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan.					
	Pimpinan mampu memberi pengarahan kepada bawahannya untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.					
	Pimpinan membagi tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan.					
	Pimpinan memiliki komunikasi yang baik dalam menyampaikan informasi kepada bawahan.					
5	Pimpinan mampu menjadi pendengar yang baik mengenai pendapat dan keluhan bawahannya.					
6	Pimpinan turut berperan aktif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.					
7	Pimpinan selalu mempunyai ide-ide kreatif untuk mencapai target.					
8	Pimpinan memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada karyawan.					
	Karyawan diberi masukan dan saran oleh pimpinan agar dapat berkembang.					
	Pimpinan berperan aktif dalam mencari ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan.					
	Pimpinan selalu meminta pendapat bawahannya untuk mencari gagasan baru.					
	Pimpinan mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan permasalahan perusahaan.					
	Pimpinan tegas dalam pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai.					

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.

52	1	2	1	2	3	2	3	3	1	2	2	1	1	3	27	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	48	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	29		
53	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	4	5	1	4	35	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	37		
54	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	23	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	47	2	3	1	3	3	1	1	3	3	1	4	4	3	32			
55	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	2	3	28	3	3	2	1	3	4	1	1	3	2	2	2	2	30	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	39			
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	40	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	41		
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	64	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	58		
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
60	2	4	4	4	3	1	5	3	4	2	4	4	2	2	43	2	4	3	3	1	1	2	4	3	1	2	1	2	33	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	39			
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
63	4	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5	2	4	59	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	62	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	61	
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	3	4	4	4	1	5	4	3	4	3	4	3	3	4	49	3	3	1	5	5	2	2	2	2	2	4	4	4	3	40	
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	61	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	56	
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	57	
68	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52		
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
70	5	1	3	2	4	3	4	2	3	2	4	1	1	4	39	3	5	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	41	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	37		
71	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	37			
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	
73	5	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	50	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	64	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41			
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65		
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41			
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



Lampiran 3 : Uji Validitas Kinerja

Correlations

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	Total
p1 Pearson Correlation	1	.565**	.502**	.657**	.717**	.626**	.744**	.522**	.855**	.600**	.651**	.584**	.690**	.639**	.812**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p2 Pearson Correlation	.565**	1	.537**	.823**	.592**	.704**	.817**	.843**	.717**	.699**	.628**	.727**	.745**	.626**	.877**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p3 Pearson Correlation	.502**	.537**	1	.379**	.363**	.441**	.461**	.508**	.547**	.576**	.443**	.448**	.497**	.567**	.631**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p4 Pearson Correlation	.657**	.823**	.379**	1	.495**	.674**	.638**	.672**	.648**	.560**	.536**	.602**	.697**	.549**	.783**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p5 Pearson Correlation	.717**	.592**	.363**	.495**	1	.488**	.744**	.642**	.766**	.645**	.693**	.655**	.713**	.645**	.800**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p6 Pearson Correlation	.626**	.704**	.441**	.674**	.488**	1	.723**	.563**	.693**	.633**	.570**	.545**	.668**	.461**	.766**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

©

N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p7	Pearson Correlation	.744**	.817**	.461**	.638**	.744**	.723**	1	.714**	.862**	.666**	.718**	.685**	.703**	.721**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p8	Pearson Correlation	.522**	.843**	.508**	.672**	.642**	.563**	.714**	1	.654**	.593**	.647**	.615**	.684**	.564**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p9	Pearson Correlation	.855**	.717**	.547**	.648**	.766**	.693**	.862**	.654**	1	.817**	.816**	.828**	.807**	.721**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p10	Pearson Correlation	.600**	.699**	.576**	.560**	.645**	.633**	.666**	.593**	.817**	1	.854**	.800**	.725**	.620**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p11	Pearson Correlation	.651**	.628**	.443**	.536**	.693**	.570**	.718**	.647**	.816**	.854**	1	.764**	.678**	.678**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p12	Pearson Correlation	.584**	.727**	.448**	.602**	.655**	.545**	.685**	.615**	.828**	.800**	.764**	1	.739**	.680**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

©

p13	Pearson Correlation	.690**	.745**	.497**	.697**	.713**	.668**	.703**	.684**	.807**	.725**	.678**	.739**	1	.626**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p14	Pearson Correlation	.639**	.626**	.567**	.549**	.645**	.461**	.721**	.564**	.721**	.620**	.678**	.680**	.626**	1	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Total	Pearson Correlation	.812**	.877**	.631**	.783**	.800**	.766**	.885**	.807**	.932**	.850**	.836**	.842**	.876**	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

Riau

State Islamic U

- 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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Disiplin Kerja

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	Total
p1	Pearson Correlation	1	.679**	.808**	.778**	.854**	.754**	.586**	.595**	.678**	.678**	.662**	.722**	.742**	.783**	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p2	Pearson Correlation	.679**	1	.668**	.440**	.557**	.621**	.593**	.682**	.688**	.531**	.555**	.656**	.649**	.624**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p3	Pearson Correlation	.808**	.668**	1	.713**	.744**	.780**	.644**	.648**	.777**	.721**	.629**	.784**	.701**	.854**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p4	Pearson Correlation	.778**	.440**	.713**	1	.699**	.627**	.549**	.396**	.616**	.629**	.605**	.553**	.672**	.691**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p5	Pearson Correlation	.854**	.557**	.744**	.699**	1	.813**	.533**	.592**	.595**	.810**	.587**	.834**	.678**	.782**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p6	Pearson Correlation	.754**	.621**	.780**	.627**	.813**	1	.590**	.457**	.763**	.834**	.528**	.899**	.732**	.770**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

©

	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p7	Pearson Correlation	.586**	.593**	.644**	.549**	.533**	.590**	1	.529**	.703**	.741**	.927**	.664**	.724**	.548**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p8	Pearson Correlation	.595**	.682**	.648**	.396**	.592**	.457**	.529**	1	.446**	.543**	.559**	.605**	.530**	.669**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p9	Pearson Correlation	.678**	.688**	.777**	.616**	.595**	.763**	.703**	.446**	1	.704**	.604**	.827**	.741**	.614**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p10	Pearson Correlation	.678**	.531**	.721**	.629**	.810**	.834**	.741**	.543**	.704**	1	.666**	.904**	.666**	.686**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p11	Pearson Correlation	.662**	.555**	.629**	.605**	.587**	.528**	.927**	.559**	.604**	.666**	1	.573**	.616**	.568**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p12	Pearson Correlation	.722**	.656**	.784**	.553**	.834**	.899**	.664**	.605**	.827**	.904**	.573**	1	.722**	.738**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

©

p13	Pearson Correlation	.742**	.649**	.701**	.672**	.678**	.732**	.724**	.530**	.741**	.666**	.616**	.722**	1	.680**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p14	Pearson Correlation	.783**	.624**	.854**	.691**	.782**	.770**	.548**	.669**	.614**	.686**	.568**	.738**	.680**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Total	Pearson Correlation	.884**	.755**	.896**	.772**	.870**	.877**	.801**	.699**	.834**	.874**	.779**	.902**	.848**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

Riau

State Islamic U

- 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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Gaya Kepemimpinan

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	Total
p1	Pearson Correlation	1	.988**	.692**	.721**	.743**	.729**	.729**	.708**	.708**	.708**	.591**	.591**	.821**	.904**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p2	Pearson Correlation	.988**	1	.681**	.720**	.723**	.705**	.705**	.711**	.711**	.682**	.615**	.615**	.834**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p3	Pearson Correlation	.692**	.681**	1	.464**	.451**	.606**	.606**	.589**	.589**	.635**	.560**	.560**	.736**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p4	Pearson Correlation	.721**	.720**	.464**	1	.972**	.739**	.739**	.741**	.741**	.683**	.630**	.630**	.676**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p5	Pearson Correlation	.743**	.723**	.451**	.972**	1	.746**	.746**	.726**	.726**	.668**	.567**	.567**	.650**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p6	Pearson Correlation	.729**	.705**	.606**	.739**	.746**	1	1.000**	.971**	.971**	.485**	.351**	.351**	.591**	.843**
	Sig. (2-tailed)														

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

©

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
p7	Pearson Correlation	.729**	.705**	.606**	.739**	.746**	1.000**	1	.971**	.971**	.485**	.351**	.351**	.591**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p8	Pearson Correlation	.708**	.711**	.589**	.741**	.726**	.971**	.971**	1	1.000**	.427**	.387**	.387**	.611**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p9	Pearson Correlation	.708**	.711**	.589**	.741**	.726**	.971**	.971**	1.000**	1	.427**	.387**	.387**	.611**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p10	Pearson Correlation	.708**	.682**	.635**	.683**	.668**	.485**	.485**	.427**	.427**	1	.861**	.861**	.691**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p11	Pearson Correlation	.591**	.615**	.560**	.630**	.567**	.351**	.351**	.387**	.387**	.861**	1	1.000**	.707**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
p12	Pearson Correlation	.591**	.615**	.560**	.630**	.567**	.351**	.351**	.387**	.387**	.861**	1.000**	1	.707**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

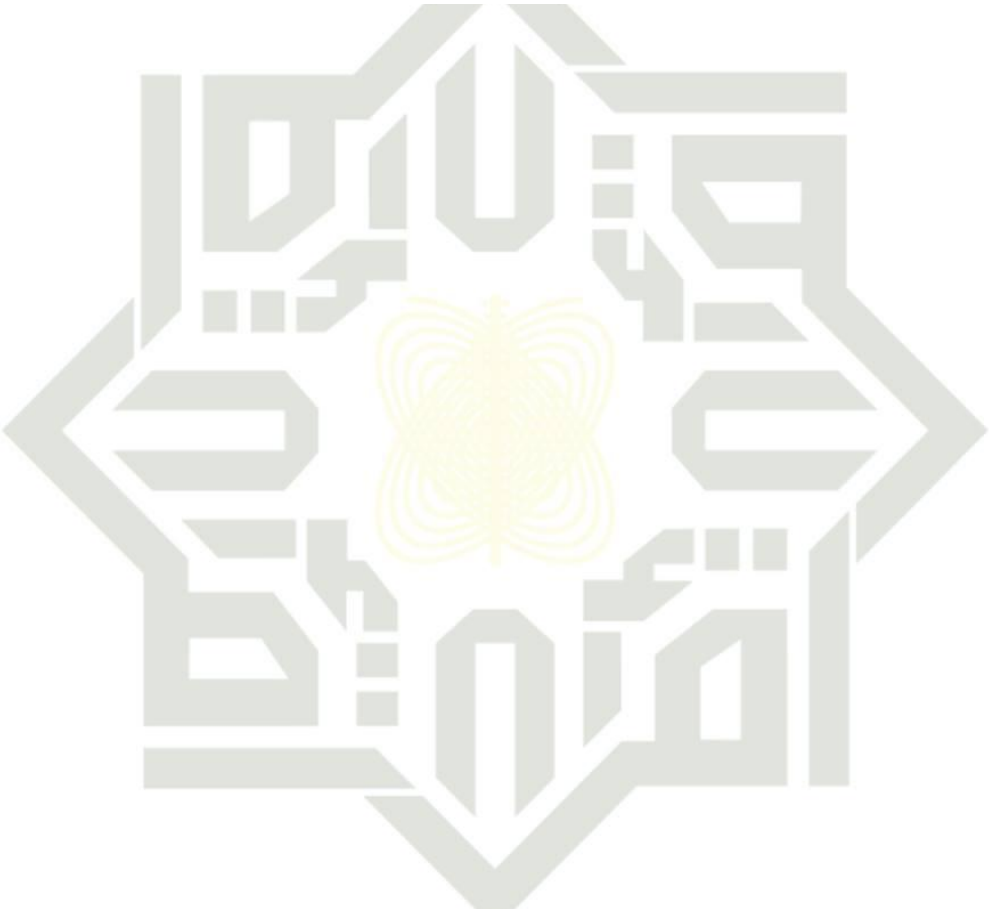
©

p13	Pearson Correlation	.821**	.834**	.736**	.676**	.650**	.591**	.591**	.611**	.611**	.691**	.707**	.707**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Total	Pearson Correlation	.904**	.901**	.771**	.862**	.846**	.843**	.843**	.842**	.842**	.802**	.748**	.748**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t





Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

© Hai

Hak Cipta
1. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,961	,963	14

ndang-Undang-Undang sebagai atau sel

Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,966	,966	14

is ini tanpa me

Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,961	,963	13

in menyebutkan sumber:

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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

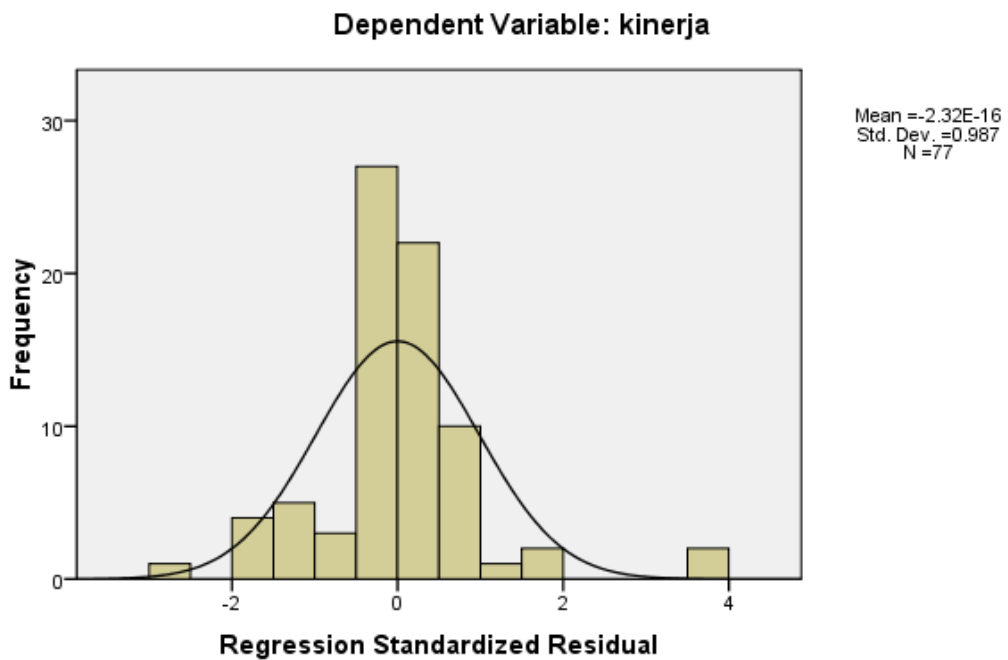
Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

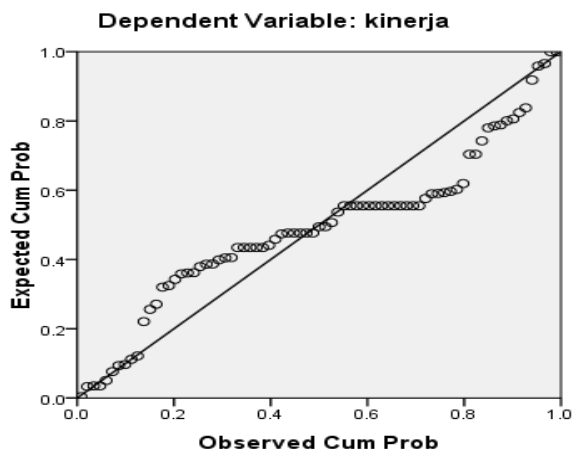
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinieritas

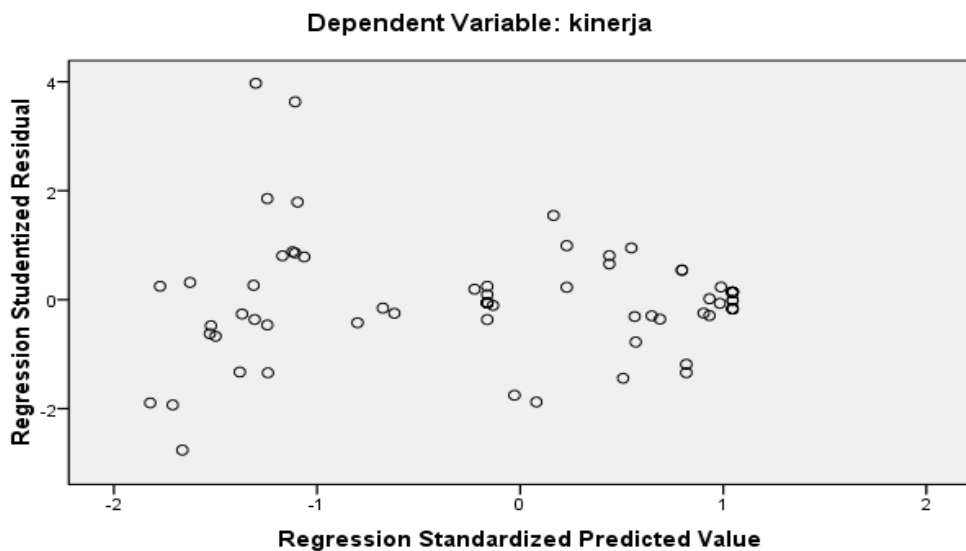
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,592	3,962		1,412	,162		
1 Disiplin	,299	,097	,283	3,084	,003	,445	2,247
Gaya Kepemimpinan	,655	,097	,619	6,749	,000	,445	2,247

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Uji Otokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,850 ^a	,723	,716	6,59278	1,976

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

1. Dilarang mengutip atau menyalin 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.



Lampiran 6 : Analisis Data Penelitian
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,592	3,962		1,412	,162
1 Disiplin	,299	,097	,283	3,084	,003
Gaya Kepemimpinan	,655	,097	,619	6,749	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t Hitung

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,592	3,962		1,412	,162
1 Disiplin	,299	,097	,283	3,084	,003
Gaya Kepemimpinan	,655	,097	,619	6,749	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F hitung

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8405,974	2	4202,987	96,699	,000 ^a
Residual	3216,390	74	43,465		
Total	11622,364	76			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,723	,716	6,59278

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

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



Riau

IFANI AKBAR, Lahir di Batam Kepulauan Riau pada tanggal 14 Oktober 1995, anak pertama (1) dari dua (dua) bersaudara. Penulis lahir dari pasangan bapak Erlian dan ibu Halimmah Tussadiyah. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SDN 005 Lubuk Baja Kota Batam pada tahun 2008, SMPN Ibnu Sina Kota Batam pada tahun 2011, MAN Taluk Kuantan dan lulus pada tahun 2014, Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan Manajemen, kemudian penulis memilih konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

BIOGRAFI PENULIS