

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD SONIC  
MOTOR KECAMATAN KAMPAR**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**RAHMAH  
11870121775**



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2022**

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.

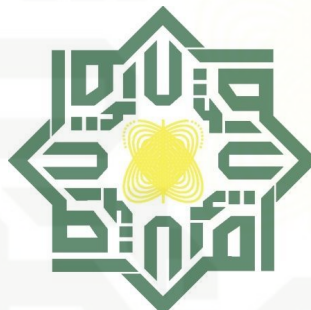
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD SONIC  
MOTOR KECAMATAN KAMPAR**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu  
Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**RAHMAH**  
**11870121775**



**UIN SUSKA RIAU**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2022**



**LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

© Himpunan Ilmiah UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State

University of Sultan Syarif Kasir

**NAMA** : RAHMAH  
**NIM** : 11870121775  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**PROGRAM STUDI** : S1 MANAJEMEN  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : DELAPAN (VIII)  
**JUDUL** : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD SONIC MOTOR KECAMATAN KAMPAR

**DISETUJUI OLEH:  
DOSEN PEMBIMBING**

Dr. MULIA SOSIADY, S.E., M.M., Ak  
NIP.19761217 200901 1 014

**MENGETAHUI**

**DEKAN**



Dr. H. MARYARNI, SE, MM  
NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI  
S1 MANAJEMEN**

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM  
NIP.19720513 200701 2 018

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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



## 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** : RAHMAH  
**NIM** : 11870121775  
**PROGRAM STUDI** : SI MANAJEMEN  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**FAKULTAS** : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
**SEMESTER** : DELAPAN (VIII)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. SONIC MOTOR KECAMATAN KAMPAR  
**TANGGAL UJIAN** : 17 JUNI 2022

## TIM PENGUJI

**KETUA**  
 HENNI INDRAYANI, S.E, M.M

**SEKRETARIS**  
 MASHURI, M.A

**ANGGOTA**  
 M. RACHMADI, S.E, M.M

**ANGGOTA**  
 SAIPUL AL SUKRI, S.E, M.Si

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.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahmah  
 NIM : 11870121775  
 Tempat/Tanggal Lahir : Tembilahan / 25 Mei 1999  
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : S1 Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis ilmiah saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 4 Juli 2022

Yang Membuat Pernyataan



NIM. 11870121775

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.

## ABSTRAK

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud Sonic Motor Kecamatan Kampar

**Rahmah**  
**11870121775**

*Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang, banyak hal yang mampu mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar. Penelitian ini dilakukan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar sebanyak 32 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan atau bersamaan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar dengan diketahui Fhitung sebesar  $(27,763) \geq F_{tabel} (2,95)$  dengan signifikan  $0,000 \leq 0,05$ , dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,748 sama besar dengan 74,8% yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 74,8%.*

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja 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.

## ABSTRACT

### The Influence of Leadership Style, Supervision and Work Discipline on Employee Performance in Ud Sonic Motor Kampar Subdistrict

**Rahmah**  
11870121775

*Performance is the result achieved by a person, many things that are able to affect performance include leadership style, supervision and work discipline. The purpose of this study is to find out the influence of leadership style, supervision and work discipline on employee performance at UD Sonic Motor Kampar Subdistrict. This research was conducted on UD Sonic Motor Kampar Subdistrict. The sample in this study was ud Sonic Motor employees of Kampar Subdistrict as many as 32 people using saturated sampling techniques or census. The data used is primary data and secondary data. To analyze the data in this study using quantitative descriptive techniques using multiple linear regressions. The results showed that leadership style, supervision and work discipline partially affected employee performance. Simultaneously or simultaneously leadership style, supervision and work discipline has a significant influence on employee performance in UD Sonic Motor Kampar Subdistrict with known  $F_{hitung} (27,763) \geq F_{tabel} (2.95)$  with a significant  $0,000 \leq 0.05$ , and a coefficient of determination (R Square) of 0.748 is equal to 74.8% which means that the variables of leadership style, supervision and work discipline affect employee performance by 74.8%.*

**Keywords: Leadership Style, Supervision, Work Discipline and Employee Performance**



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assala'mualaikum Warahmatullahi Wabaraktuh*

Dengan mengucapkan alhamdulillahilalrahbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar". Skripsi penulis diajukan sebagai syarat untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program studi S1 Manajemen guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Terutama skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua tersayang yang selalu senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis serta kakak dan adik penulis yang tetap setia dan selalu mendoakan demi penyelesaian skripsi ini. Penulis dengan segala keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun skripsi ini, dengan demikian penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan sangat jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis bersedia untuk menerima kritik dan saran yang bersifat positif dan membangun demi kesempurnaan skripsi ini dimasa mendatang. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang ditujukan diantaranya kepada :

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





## 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 mass

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. Bapak Prof Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapan, Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, S.E., M.M selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhrurrozi, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Nurahmi Hayani, S.E., M.B.A selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Dr. Mulia Sosiady, S.E., M.M. Ak selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak, Ibu 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.



**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 mass
  - 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. Bapak, Ibu Biro Administrasi, Staf dan seluruh Pegawai civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Seluruh pihak UD Sonic Motor Kecamatan Kampar yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
11. Teman-teman tersayang penulis Anaku Natasha, Nisa Eljanna, Peggy Kurnia Sari dan Ulil Albab yang telah menemani, memberikan doa, semangat dan motivasi kepada penulis selama ini.
12. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2018 yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis.
13. *Last but no least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for me doing all this hard work. I wanna thank me for never quitting.*

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca maupun untuk penelitian dimasa yang datang. Aamiin Ya Rabbal'alaamiin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Pekanbaru, Maret 2022

Penulis

**Rahmah**  
**NIM. 11870121775**



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

**DAFTAR ISI**

**ABSTRAK ..... i**

**KATA PENGANTAR.....ii**

**DAFTAR ISI..... vi**

**DAFTAR TABEL ..... x**

**DAFTAR GAMBAR.....xi**

**BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang ..... 1

1.2 Rumusan Masalah ..... 11

1.3 Tujuan Penulisan ..... 11

1.4 Manfaat Penelitian..... 12

1.5 Sistematika Penulisan..... 13

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 15

2.2 Kinerja Karyawan..... 16

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan..... 16

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... 17

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan ..... 18

2.2.4 Penilaian Kinerja ..... 20

2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja..... 21

2.2.6 Manfaat Penilaian Kinerja ..... 21

2.3 Gaya Kepemimpinan ..... 22

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan..... 22

2.3.2 Teori-teori Kepemimpinan..... 23

2.3.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan..... 23

2.3.4 Macam-macam Gaya Kepemimpinan ..... 24

2.3.5 Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan ..... 26

2.3.6 Indikator Gaya Kepemimpinan ..... 27

2.4 Pengawasan ..... 29

2.4.1 Pengertian Pengawasan ..... 29

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Pentingnya Pengawasan..... 30



2.4.3	Proses Pengawasan .....	31
2.4.4	Tipe-tipe Pengawasan .....	32
2.4.5	Indikator Pengawasan .....	33
2.5	Disiplin Kerja .....	35
2.5.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	35
2.5.2	Bentuk-bentuk Disiplin Kerja .....	35
2.5.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	36
2.5.4	Aspek dan Pengukuran Disiplin Kerja .....	37
2.5.5	Indikator-indikator Disiplin Kerja .....	37
2.6	Pengaruh Antar Variabel .....	38
2.6.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	39
2.6.2	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan .....	39
2.6.3	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan .....	40
2.7	Konsep Islam .....	41
2.7.1	Kinerja Karyawan Menurut Islam .....	41
2.7.2	Gaya Kepemimpinan Menurut Islam .....	41
2.7.3	Pengawasan Menurut Islam .....	42
2.7.4	Disiplin Kerja Menurut Islam .....	43
2.8	Penelitian Terdahulu .....	44
2.9	Kerangka Pemikiran .....	47
2.10	Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	49
2.11	Hipotesis .....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Lokasi Penelitian .....	52
3.2	Jenis dan Sumber Data .....	52
3.2.1	Data Primer .....	52
3.2.2	Data Sekunder .....	52
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	52
3.3.1	Dokumentasi .....	53
3.3.2	Kuesioner .....	53
3.3.3	Wawancara .....	53

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.

3.4	Populasi dan Sampel .....	54
3.4.1	Populasi .....	54
3.4.2	Sampel .....	54
3.5	Metode Analisis Data .....	54
3.5.1	Metode Analisis Deskriptif .....	55
3.5.2	Metode Analisis Kuantitatif .....	55
3.6	Uji Kualitas Data .....	55
3.6.1	Uji Validitas .....	56
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	56
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	56
3.7.1	Uji Normalitas Data .....	57
3.7.2	Uji Multikolinieritas .....	57
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas .....	58
3.7.4	Uji Autokorelasi .....	58
3.8	Analisis Linier Berganda .....	59
3.9	Uji Hipotesis .....	59
3.9.1	Uji Parsial (Uji t) .....	59
3.9.2	Uji Simultan (Uji F) .....	60
3.9.3	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	60

**BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1	Sejarah Singkat UD S onic Motor Kecamatan Kampar .....	61
4.2	Visi dan Misi UD Sonic Motor Kecamatan Kampar .....	62
4.2.1	Visi UD Sonic Motor Kecamatan Kampar .....	62
4.2.2	Misi UD Sonic Motor Kecamatan Kampar .....	62
4.3	Struktur Organisasi .....	62
4.4	Aktivitas Perusahaan .....	68

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1	Karakteristik Responden .....	69
5.1.1	Responden Berdasarkan Usia .....	69
5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.1.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
5.1.4	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	70
5.2	Analisis Deskripsi Variabel.....	71
5.2.1	Kinerja Karyawan (Y) .....	71
5.2.2	Gaya Kepemimpinan (XI).....	73
5.2.3	Pengawasan (X2).....	74
5.2.4	Disiplin Kerja (X3) .....	76
5.3	Uji Kualitas Data .....	77
5.3.1	Uji Validitas Data.....	78
5.3.2	Uji Reliabilitas .....	79
5.4	Uji Asumsi Klasik .....	80
5.4.1	Uji Normalitas .....	80
5.4.2	Uji Multikolinieritas .....	81
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	82
5.4.4	Uji Autokorelasi .....	84
5.5	Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
5.6	Uji Hipotesis.....	86
5.6.1	Uji Parsial (Uji t).....	86
5.6.2	Uji Simultan (Uji F).....	88
5.6.3	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	90
5.7	Pembahasan .....	91
5.7.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	91
5.7.2	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
5.7.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	93
5.7.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	95

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1	Kesimpulan.....	97
6.2	Saran .....	98

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar .....	2
Tabel 1. 2 Data Penilaian Kinerja Karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar Tahun 2017-2021 .....	3
Tabel 1. 3 Target dan Realisasi Kerja Karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar tahun 2017-2020 .....	4
Tabel 1. 4 Tingkat Absensi Karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar Tahun 2017-2021 .....	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 2. 2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	49
Tabel 5. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 5. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 5. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
Tabel 5. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan .....	70
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y) .....	72
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Gaya Kepemimpinan (X1).....	74
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pengawasan (X2).....	75
Tabel 5. 8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Disiplin Kerja (X3).....	76
Tabel 5. 9 Rekapitulasi Uji Validitas .....	78
Tabel 5. 10 Rekapitulasi Uji Reliabilitas .....	79
Tabel 5. 11 Rekapitulasi Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	81
Tabel 5. 12 Rekapitulasi Uji Multikolinieritas.....	82
Tabel 5. 13 Rekapitulasi Uji Autokorelasi.....	84
Tabel 5. 14 Analisis Regresi Linier Berganda .....	85
Tabel 5. 15 Uji Parsial (Uji t).....	87
Tabel 5. 16 Uji Simultan (Uji F) .....	89
Tabel 5. 17 Uji Koefisien Determinasi .....	90

- 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 GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian Gaya Kepemimpinan (X1) Pengawasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Kerja (Y).....	48
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi UD Sonic Motor Kecamatan Kampar.....	63
Gambar 5. 1 Normal p-p plot.....	80
Gambar 5. 2 Uji Heteroskedastisitas.....	83



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 mass
    - 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.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Menurut **Rivai, dkk (2014:1)** sumber daya manusia merupakan salah satu dari banyaknya faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan roda penggerak utama dan penentu keberhasilan sebuah organisasi perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas, bisa kita pahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Maka dari itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Berikut adalah jumlah karyawan yang bekerja di UD Sonic Motor Kecamatan Kampar:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar**

Divisi	Jumlah Karyawan (Orang)
Pimpinan	1
<i>Supervisor</i>	2
<i>Sales Counter</i>	2
<i>Accounting</i>	2
<i>Salesman</i>	2
<i>Service Advisor</i>	1
<i>Customer Relationship Management</i>	2
<i>Frontdesk</i>	3
<i>Pre Delivery Inspection</i>	2
Admin STNK	3
Mekanik	5
<i>Driver</i>	4
<i>Office Boy</i>	3
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>

**Sumber : UD Sonic Motor Kecamatan Kampar 2022**

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar sebanyak 32 orang, terdiri dari Pimpinan sebanyak 1 orang, *supervisor* 2 orang, *service advisor* 1 orang, *accounting* 2 orang, *customer relationship management* 2 orang, *frontdesk* 3 orang, *sales counter* 2 orang, admin STNK 3 orang, *pre delivery inspection* 2 orang, mekanik 5 orang, *driver* 4 orang, *salesman* 2 orang, *office boy* 3 orang.

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja yang produktif. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013:67).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan UD Sonic Motor Kecamatan

Kampar:

**Tabel 1. 2 Data Penilaian Kinerja Karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar Tahun 2017-2021**

Jumlah		Kinerja Karyawan							
Tahun	Karyawan	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Kurang	
		(80-100)		(71-79)		(71-70)		(0-60)	
2017	31	9	29%	12	38%	6	19%	4	12%
2018	33	9	27%	10	30%	8	24%	6	18%
2019	30	10	33%	9	30%	6	20%	5	16%
2020	31	11	35%	8	25%	5	16%	7	22%
2021	32	10	31%	9	28%	6	18%	7	21%

**Sumber : UD Sonic Motor Kecamatan Kampar 2021**

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada kriteria cukup baik dan kurang tidak selalu tetap dan selalu berubah-ubah sehingga bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar belum berada pada titik optimal. Apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka para pimpinan harus memberikan contoh teladan dan sebagai panutan yang harus ditiru, tidak melepaskan tanggung jawab apabila ada masalah yang dihadapi bawahannya, selalu mengawasi dan mengontrol proses dan hasil pekerjaan stafnya dan sangat penting adalah menegakkan disiplin kerja karyawan dengan cara memberikan teguran dan hukuman kepada karyawan yang sering tidak masuk kerja dan lalai dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mengetahui data target dan realisasi kerja karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar dapat dilihat pada tabel 1.3.

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

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

**Tabel 1. 3 Target dan Realisasi Kerja Karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar Tahun 2017-2021**

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Target Penjualan (unit)	Realisasi Penjualan (unit)	Presentase (%)
1	2017	31	1.200	1.285	107,08
2	2018	33	1.300	1.372	105,53
3	2019	30	1.400	1.273	90,92
4	2020	31	1.500	987	65,8
5	2021	32	1.600	728	45,5

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa realisasi kerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar hanya bisa mencapai target pada tahun 2017-2018 saja. Pada tahun 2019-2021 realisasi kerja karyawan tidak mencapai target, bahkan realisasi jauh dibawah target yang telah ditentukan. Target penjualan tahun 2017 sebesar 1.200 dengan realisasi sebesar 1.285 atau 107,08%. Target tahun 2018 sebesar 1.300 dengan realisasi sebesar 1.372 atau 105,53%. Target tahun 2019 sebesar 1.400 dengan realisasi sebesar 1.273 atau 90,92%. Target tahun 2020 sebesar 1.500 dengan realisasi sebesar 987 atau 65,8%. Target tahun 2021 sebesar 1.600 dengan realisasi sebesar 728 atau 45,5%.

Naik turunnya kinerja karyawan akan sangat tergantung kepada berbagai faktor. Menurut **Widodo (2015:133)** faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain; sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

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

Stie Islamic University of Sultan Syarif Kasim

## 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 mass
- 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.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut **Kartono (2011:34)** gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda. Gaya kepemimpinan dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Pada intinya pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang dominan disukai oleh sebagian karyawannya atau bahkan seluruh karyawannya, dan mereka dengan semangat mementingkan pelaksanaan tugas, kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu determinan yang menentukan kinerja suatu organisasi **Dewi dan Harjoyo (2019:111)**. Berhasil tidaknya gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan, *ceteris paribus*. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian **Azahraty (2018:24)** yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dana Putra Utara Banjarmasin.

Berdasarkan wawancara yang telah saya lakukan pada bapak Ikhsan Rosadi, salah satu karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar. Dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dominan adalah gaya kepemimpinan *Laissez Faire* atau kendali bebas yaitu memberi keleluasaan kepada karyawan dalam mengerjakan kewajibannya sebagai pekerja, mengakui keahlian bawahan pada bidangnya masing-masing, pemberian kepercayaan diberikan sesuai dengan batasan-batasan yang ada, keleluasaan kepada karyawan untuk inisiatif bertanya, terdapat apresiasi atas 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 mass
- 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.

karyawan, terdapat penekanan rasa tanggung jawab pada diri sendiri, mempercayai karyawan untuk mengikuti training. Hal tersebut didukung karena pimpinan mempercayai kemampuan dalam hal bimbingan kepada bawahannya.

Hasil wawancara dengan bapak Padli mengatakan bahwa kurang adanya tindakan tegas dari pemimpin terhadap karyawan yang melakukan kesalahan. Pemimpin hanya melakukan teguran terhadap karyawan yang selalu terlambat tanpa melakukan tindakan tegas. Disamping sikap yang seakan tidak peduli dengan keadaan para bawahannya, pemimpin *Laissez Faire* cukup menuntut agar setiap anggota selalu siap dan dapat memberi informasi ketika ia memintanya. Namun gaya kepemimpinan ini mengakibatkan peranan pemimpin hampir tidak terlihat karena hampir setiap keputusan diserahkan kepada bawahan, jadi setiap anggota organisasi dapat melakukan kegiatan masing-masing sesuai dengan kehendak masing-masing pula.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan. Pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai **Handoko (2012:359)**. Pengawasan memiliki fungsi dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kinerja yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan **Sule dan Saefullah (2012:317)**. Pengawasan memiliki pengaruh yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana pengawasan bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan, *ceteris paribus*. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian



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

#### 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.

**Pramudya (2012:1)** yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan wawancara yang telah saya lakukan pada bapak Ikhsan Rosadi, salah satu karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar. Dapat dikatakan bahwa penerapan pengawasan yang dilakukan oleh UD Sonic Motor Kecamatan Kampar adalah pengawasan yang menuntut kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan dari setiap karyawan untuk dapat mengetahui kemampuan dan kondisi setiap individu dengan penilaian yang lebih objektif. Dalam hal ini pemimpin kurang melaksanakan kontrol pada waktu pekerjaan sedang berlangsung sehingga menyebabkan fungsi pengawasan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar belum terlaksana dengan baik.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Rizaldi mengatakan bahwa pengawasan yang dilakukan pemimpin lumayan longgar, dimana pemimpin jarang sekali melakukan kontrol langsung terhadap karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Dalam hal ini pemimpin perlu menetapkan standar kerja untuk setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan guna menjadi ukuran apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Namun fakta yang ada dilapangan mengatakan bahwa pemimpin kurang melaksanakan fungsi dari pengawasan itu sendiri.

Selain gaya kepemimpinan dan pengawasan, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin kerja maka suatu perusahaan kerja akan sulit dalam menghadapi persaingan dan perubahan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

yang sangat cepat di era global. Disiplin merupakan fungsi operatif SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kinerja yang optimal **Hasibuan (2009:193)**. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, apabila karyawan mengabaikan kedisiplinan kerja maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan menurun, *ceteris paribus*. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian **Mindari (2020:59)** yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang telah saya lakukan pada bapak Ikhsan Rosadi, karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar. Penerapan kedisiplinan yang dilakukan oleh UD Sonic Motor Kecamatan Kampar adalah hanya pemberian teguran pada karyawan yang telah melanggar peraturan dan ketentuan yang berlaku pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar. Mengingat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar adalah *Laissez Faire*, maka tindakan yang dilakukan pemimpin hanya sekedar memberi teguran tanpa melakukan pengawasan dan tindak lanjut dari kesalahan yang telah dilakukan karyawan.

Fakta yang ada dilapangan menunjukkan bahwa karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar cenderung kurang pengawasan dari pemimpin sehingga sikap disiplin kerja karyawannya pun kurang. Untuk mengetahui tingkat absensi karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar dapat dilihat pada Tabel 1.4.



**Tabel 1. 4 Tingkat Absensi Karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar Tahun 2017-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir Rata-rata / Hari		Terlambat Masuk Rata-rata / Hari		Cepat Pulang Rata-rata / Hari	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
2017	31	5	16%	7	22%	4	14%
2018	33	7	21%	9	27%	3	12%
2019	30	6	20%	11	36%	6	20%
2020	31	8	25%	13	41%	8	25%
2021	32	7	21%	12	37%	7	21%

*Sumber : UD Sonic Motor Kecamatan Kampar 2021*

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan masih sangat rendah. Absensi karyawan tidak hadir mengalami fluktuasi, dimana keadaan tidak selalu tetap dan berubah-ubah, tingkat absensi karyawan tidak hadir memiliki presentase tertinggi pada tahun 2020 yaitu sebesar 25%. Keterlambatan karyawan tiap tahunnya meningkat dengan persentase tertinggi pada tahun 2020 yaitu sebesar 41% begitu juga dengan karyawan cepat pulang tiap tahunnya mengalami peningkatan dengan persentase tertinggi pada tahun 2020 yaitu sebesar 25%.

Tingkat absensi karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar cenderung mengalami penurunan dan kenaikan. Kenaikan yang lumayan pesat terjadi pada tahun 2020. Keadaan ini apabila dibiarkan terus menerus akan mempengaruhi pula tingkat kinerja karyawan sehingga perusahaan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi.



## 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 mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa masih banyaknya karyawan yang belum menjunjung tinggi nilai kedisiplinan tersebut. Salah satu penyebab masih banyaknya karyawan yang terlambat adalah kurangnya pengawasan dari pimpinan yang ada di UD Sonic Motor Kecamatan Kampar. Sedangkan disiplin kerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor yang akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan dan disiplin kerja yang buruk akan menjadi penghalang dan akan memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam hal ini penulis tertarik untuk meneliti permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh UD Sonic Motor Kecamatan Kampar. UD Sonic Motor Kecamatan Kampar merupakan salah satu dealer yang bergerak dalam penjualan sepeda motor honda. UD Sonic Motor Kecamatan Kampar didirikan pada tahun 1999 sebagai sebuah perusahaan perdagangan umum yang dihadapkan dengan berbagai bentuk persaingan dari kompetitor dealer-dealer sepeda motor lainnya baik itu dealer Honda, Yamaha, Suzuki, Kawasaki dan lain-lain. Jika Sonic Motor tidak dapat mengatasi persaingan tersebut maka dapat mengakibatkan penurunan jumlah penjualan yang berdampak kepada penurunan kinerja karyawan.

Menurut penulis dalam hal ini karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar masih kurang akan kesadaran dan kesediaan terhadap peraturan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar”**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar?
2. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar?
4. Apakah gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar?

## 1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - 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.

- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar ini antara lain:

#### a. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan teori atau ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan di bangku kuliah, khususnya mengenai gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

#### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

#### c. Bagi Pembaca

Dengan hasil penelitian yang terbatas ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca dan sebagai referensi khususnya adalah mahasiswa yang ingin melakukan penelitian dan hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau data tambahan bagi pihak yang ingin melakukan penelitian dengan kasus serupa.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

## 1.5 Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II: TELAAH PUSTAKA**

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan pengertian sumber daya manusia, pengertian kinerja karyawan, pengertian gaya kepemimpinan, pengertian pengawasan, pengertian disiplin kerja dan hubungan antar variabel yang diteliti.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

### **BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

### **BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja serta

pengaruhnya pada kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar.

## **BAB VI: PENUTUP**

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab.



### 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.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut **Hasibuan (2009:9)** manajemen sumber daya manusia adalah seni dan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Yuniarsih dan Suwatno (2013:2)** manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia vital yang berkontribusi pada tujuan organisasi dan pemanfaatan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu organisasi dan masyarakat.

Komponen manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi 3 hal, yaitu:

- a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.



## b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

## c. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

## 2.2 Kinerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut **Edison, dkk (2018:188)** kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan **Adamy (2016:92)**

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **Mangkunegara (2013:67)**. Menurut **Indrasari (2017:50)** kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

### 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.

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.

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

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Widodo (2015:133)** faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
- b. Pendidikan,
- c. Keterampilan,
- d. Manajemen kepemimpinan,
- e. Tingkat penghasilan,
- f. Gaji dan kesehatan,
- g. Jaminan sosial,
- h. Sarana dan prasarana,
- i. Teknologi, dan
- j. Kesempatan berprestasi

Menurut **Adamy (2016:94-95)** bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.



#### 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 mass
  - 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.

- d. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

### 2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2013:69)** indikator-indikator kinerja yaitu:

#### a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan dan kerapian.

#### b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat diukur dari output. Perlu diperhatikan juga bukan hanya output tetapi juga dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

#### c. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat diukur dari apakah seseorang pegawai mengikuti intruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

#### d. Sikap

Dapat dilihat dari sikap terhadap pegawai lain dan kerja sama.

Menurut **Wibowo (2010:102-105)** terdapat tujuh indikator kinerja di antaranya sebagai berikut :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

#### b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat di capai.

#### c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

#### d. Alat atau sasaran

Alat atau sasaran merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

#### e. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

#### f. Motif

Motif merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan sesuatu.

#### g. Peluang

Terdapat dua faktor yang menumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.



#### 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 mass

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

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

### 2.2.4 Penilaian Kinerja

Menurut **Edison, dkk (2018:193)** penilaian kinerja adalah sebagai penilaian formal dan penilaian individu yang dilakukan oleh manager mereka melalui biasanya sebuah pertemuan kajian tahunan. Menurut **Meldona (2009:330)** penilaian kinerja adalah sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Prosedur ini biasanya membutuhkan pengawas untuk mengisi formulir penilaian standar yang mengevaluasi individu pada dimensi yang berbeda dan kemudian membahas hasil evaluasi dengan karyawan. berikut ini adalah tujuan dari penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya :

- a. Untuk mengetahui tingkat perstasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- d. Untuk membedakan antar karyawan yang satu dengan yang lain
- e. Meningkatkan motivasi kerja
- f. Meningkatkan etos kerja
- g. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:197-200)** penilaian kinerja bagi perusahaan memiliki beberapa tujuan, yaitu:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karir
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompetensi pegawai
- g. Kesempatan kerja asli
- h. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

### 2.2.6 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut **Fahmi (2013:66-67)** penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu mengambil keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.



- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atas mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi kontribusi penghargaan.

## 2.3 Gaya Kepemimpinan

### 2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut **Suwatno dan Priansa (2018:140)** menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusan nya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia.

Menurut **Kismono (2010:217)** kepemimpinan dapat dikatakan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi suatu kelompok atau orang-orang ke arah tercapainya tujuan. Dari sudut manajemen, seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai organisasi atau perusahaan, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat.

Menurut **Siswanto (2013:154)** berpendapat bahwa kepemimpinan memiliki dua aspek. Pertama adalah kelebihan individual teknik kepemimpinan. Seseorang yang memiliki kondisi fisik yang baik, memiliki keterampilan yang tinggi, menguasai teknologi, memiliki persepsi yang tepat, memiliki pengetahuan yang luas, memiliki ingatan yang baik, serta imajinasi yang meyakinkan akan mampu memimpin bawahan. Kedua adalah keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran, dan keberhasilan.



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

### 2.3.2 Teori-teori Kepemimpinan

Menurut **Badu dan Djafri (2017:52)** ada beberapa teori kepemimpinan dalam organisasi:

- a. Teori sifat: kecerdasan, inisiatif, keterbukaan dan perasaan humor, antusiasme, kejujuran, simpatik, kepercayaan diri sendiri/PD.
- b. Teori Kelompok (berskala psikologi sosial): pertukaran antara pemimpin dan pengikutnya, konsep psikologi, memperhitungkan dan membantu pengikutnya, pemberian perhatian.
- c. Teori Situasional dan model kontingensi: hubungan pemimpin dan struktur fungsi, derajat tugas dan struktur tugas, otorita formal (kontingensi), diterima oleh pengikutnya, tugas dan semua berhubungan dengannya ditentukan dengan secara jelas, penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal.
- d. Teori jalan-jalan kecil-tujuan: Kepemimpinan direktif, pemimpin mendukung partisipatif, pemimpin berorientasi pada prestasi.

### 2.3.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya adalah tingkah laku, sikap, gerak, tingkah laku yang baik, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, dan suatu kesanggupan untuk berbuat baik.

Mengingat bahwa salah satu faktor pendukung terciptanya kinerja yang tinggi adalah peran pemimpin yang mampu menampilkan gaya kepemimpinannya secara profesional. Jadi eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi,



#### 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.

namun masing-masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasinya.

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain **Kartono (2011:34)**. Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan **Sutrisno (2016:213)**. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan seorang pemimpin didalam dunia kerja dimana dia mempunyai bawahan. Baik buruknya tindakan pemimpin pada saat jam kerja juga dinamakan gaya kepemimpinan. Menilai baik buruknya seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya itu sangat relatif, karena sesuatu yang bisa saja benar belum tentu benar menurut orang lain begitu juga sebaliknya. Namun pada intinya pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang dominan disukai oleh sebagian karyawannya atau bahkan seluruh karyawannya, dan mereka dengan semangat mementingkan pelaksanaan tugas, kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 2.3.4 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut **Suryono (2016:87)** mengemukakan empat gaya kepemimpinan, antara lain :





#### 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 mass
  - 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. Gaya Kepemimpinan Autokratis

Pada gaya ini segala keputusan berada di tangan pemimpin. Pendapat atau kritik dari bawahan tidak pernah dibenarkan. Pada dasarnya sifat yang dimiliki mirip dengan gaya kepemimpinan diktator tetapi dalam bobot yang agak kurang.

#### b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pada gaya ini ditemukan peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah. Hubungan dengan bawahan di bangun dengan baik. Segi positif dari gaya kepemimpinan ini mendatangkan keuntungan, yaitu keputusan serta tindakan yang lebih obyektif, tumbuhnya rasa ikut memiliki, serta terbinanya moral yang tinggi. Sedangkan kelemahannya yaitu keputusan serta tindakan kadang-kadang lamban, rasa tanggung jawab kurang, serta keputusan yang dibuat terkadang bukan suatu keputusan yang terbaik.

#### Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan ini merupakan gabungan dari gaya kepemimpinan autokratis dan gaya kepemimpinan demokratis dimana kekuasaan pimpinan harus berlaku namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokrasi. Sistem ini dapat diibaratkan “Diktator” yang diselimuti “Demokratis”.

#### d. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (kendali bebas)

Pada gaya kepemimpinan ini peranan pemimpin hampir tidak terlihat karena segala keputusan diserahkan kepada bawahan, jadi setiap anggota organisasi



#### 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.

dapat melakukan kegiatan masing-masing sesuai dengan kehendak masing-masing pula.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan otoriter adalah seorang pemimpin yang di dalam memberikan perintah-perintah mutlak harus selalu dipatuhi. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang kekuatannya terletak pada partisipasi aktif setiap anggotanya, sehingga terdapat koordinasi yang baik terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan Laissez Faire adalah gaya kepemimpinan yang pemimpinnya memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dikarenakan pemimpin tidak memiliki ketrampilan teknis, tidak berpendirian serta tidak berprinsip. Gaya kepemimpinan paternalistik adalah gabungan dari gaya kepemimpinan autokratis dan gaya kepemimpinan demokratis dimana kekuasaan pimpinan harus berlaku namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokrasi.

### 2.3.5 Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut **Suryadi (2018:3-4)** faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan sangat beragam, antara lain adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan keterampilan kepemimpinan.

#### a. Budaya Organisasi

Menurut **Sule dan Saefullah (2012:71)** budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh



#### 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.

terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengetahui kondisi organisasi secara utuh dan melakukan tindakan yang tepat sehingga tercapai kepemimpinan yang efektif.

#### b. Gaya Kepengikutan

Teori LMX (*Leader Member Exchange*) adalah proses-proses mempengaruhi seorang manajer dan bawahan sedikit berbeda apabila bawahan memiliki kecenderungan perilaku yang negatif atau positif. Hal ini dapat dipahami jika bawahan memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga seorang pemimpin memerlukan cara yang berbeda pula dalam menerapkan gaya kepemimpinannya.

#### c. Keterampilan Kepemimpinan

Keterampilan (*skill*) menunjuk kepada kemampuan dari seseorang untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau berperilaku (*behavioral*) dengan suatu cara yang efektif. Kategori-kategori keterampilan dinyatakan sebagai berikut;

1. Keterampilan teknis (*technical skill*)
2. Keterampilan untuk melakukan hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*)
3. Keterampilan konseptual (*conceptual skill*)

### 2.3.6 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut **Kartono (2011:37)** ada beberapa indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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.

#### Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

b.

#### Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai perilaku pergerakan seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

c.

#### Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen

d.

#### Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*). Keberanian (*courage*).



#### e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

### 2.4 Pengawasan

#### 2.4.1 Pengertian Pengawasan

Menurut **Hindarti (2017:123)** mendefinisikan sebagai usaha yang sistematis untuk menetapkan standar prestasi, mendesain sistem umpan balik informasi, membandingkan prestasi yang sesungguhnya dengan standar prestasi, menemukan dan mengukur penyimpangan dan melakukan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Pengawasan merupakan fungsi terakhir dari fungsi manajemen setelah fungsi- fungsi perencanaan (*planning*), *organizing*, *directing*, *controlling* **Busro (2018:141)**.

Pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai **Handoko (2012:359)**. Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut **Sule dan Saefullah (2012:317)**.

Jadi, pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Definisi tersebut mengandung pengertian cukup luas dan mencakup beberapa hal, diantaranya:



#### 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. Adanya standar prestasi
- b. Adanya usaha perbandingan hasil yang diperoleh dengan rencana
- c. Menentukan apakah terjadi penyimpangan atau tidak
- d. Melakukan perbaikan

Keempat langkah yang terkandung dalam pengertian pengawasan tersebut secara umum bertujuan untuk membawa perusahaan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pengawasan merupakan salah satu fungsi penting yang tidak boleh ditinggalkan dalam organisasi, karena fungsi pengawasan memberikan jaminan bahwa kegiatan-kegiatan organisasi akan dilakukan sesuai rencana.

#### 2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Pentingnya Pengawasan

Menurut **Hindarti (2017:124)** pengawasan harus dilakukan dalam sebuah organisasi, pada berbagai tingkatan manajemen dan berbagai bidang kegiatan dalam organisasi. Hal ini dikarenakan beberapa faktor, yaitu:

- a. Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Dengan pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada produk perusahaan, sehingga mampu menghadapi tantangan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.



#### 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 mass
  - 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. Peningkatan kompleksitas organisasi

Sebuah organisasi mungkin saja berkembang sangat pesat sehingga menjadi semakin kompleks. Semakin besar organisasi maka semakin banyak kegiatan, demikian pula tingkatan manajemen lebih banyak lagi. Untuk mengimbangi hal tersebut, dilakukan delegasi wewenang atau desentralisasi. Untuk itu diperlukan pengawasan terhadap unit-unit dan tingkatan-tingkatan tersebut untuk koordinasi seluruh kegiatan organisasi.

#### c. Kesalahan

Kesalahan dalam organisasi merupakan suatu hal sering tidak dapat dihindarkan. Misalkan yang salah, pencatatan data yang salah, penempatan mesin yang salah dan lainnya. Untuk mendiagnosis kesalahan tersebut, pengawasan diperlukan agar kesalahan yang terdeteksi diatasi seawal mungkin.

#### d. Adanya delegasi wewenang

Dengan didelegasikannya wewenang manajer kepada bawahannya, tidak berarti bahwa tanggung jawab manajer berkurang. Salah satu cara untuk memastikan apakah bawahan telah melakukan tugas yang diberikan kepadanya adalah dengan melakukan pengawasan.

### 2.4.3 Proses Pengawasan

Menurut **Hindarti (2017:125-126)** proses pengawasan dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

#### a. Menentukan standar

Langkah awal dalam pengawasan adalah menentukan standar. Penetapan standar tidak banyak artinya tanpa diikuti oleh mengukur pelaksanaan kegiatan. Pengukuran prestasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kegiatan telah dilakukan.

Pengukuran prestasi dilakukan secara berulang-ulang tergantung situasinya. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu (1) pengamatan (*observation*), (2) laporan (lisan dan tertulis), (3) metoda otomatis dan (4) inspeksi, pengujian (*test*) atau pengambilan sampel.

#### b. Membandingkan prestasi dengan standar

Tahap kritis dalam pengawasan adalah perbandingan prestasi dengan standar jika prestasi lebih besar dari standar yang ditentukan, berarti segala sesuatu berjalan lancar. Tetapi jika prestasi lebih kecil dibanding standar maka perlu dilakukan tindakan koreksi agar standar tetap dapat dicapai.

#### c. Melakukan perbaikan yang diperlukan

Jika prestasi yang dicapai ternyata lebih rendah dibandingkan standar yang ditetapkan, maka perlu melakukan tindakan perbaikan, berupa perubahan cara kerja, merubah standar prestasi yang telah ditetapkan, merubah pengukuran pelaksanaan.

### 2.4.4 Tipe-tipe Pengawasan

Menurut **Hindarti (2017:127-128)** secara umum dikenal 3 tipe pengawasan, yaitu:





## 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. Pengawasan pendahuluan (*Feed forward control*)

Pengawasan tipe ini sering disebut juga *steering control* (pengawasan kemudi) yang dirancang untuk mendeteksi penyimpangan atau masalah-masalah dari standar dan memungkinkan melakukan tindakan perbaikan sebelum tahap suatu kegiatan diselesaikan. Pengawasan ini merupakan pengawasan yang agresif dan lebih aktif, dengan mendeteksi masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah lebih serius terjadi.

b. Pengawasan selama kegiatan berlangsung (*concurrent control*)

Pengawasan ini dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan (*concurrent control*). Sering juga disebut *screening control* (berhenti atau terus). Pengawasan ini merupakan proses dimana suatu aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan dilanjutkan.

c. Pengawasan umpan balik (*feedback control*)

Pengawasan umpan balik (*feedback control*) mengevaluasi hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Penyebab penyimpangan ditentukan dan digunakan untuk menyusun perencanaan untuk kegiatan serupa dimasa mendatang.

## 2.4.5 Indikator Pengawasan

Menurut **Handoko (2012:373-374)** indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### a. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan

Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu aturan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

#### b. Pengukuran kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja adalah:

1. Pengamatan
2. Laporan-laporan hasil atau tertulis
3. Metode-metode otomatis
4. Pengujian atau dengan pengambilan sampel

#### c. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

#### d. Tindakan koreksi

Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan.



**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 mass
- 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 Disiplin Kerja

### 2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2009:193)** disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut **Rivai, dkk (2014:599)** disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, begitupun sebaliknya. Namun pada intinya, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan **Sutrisno (2016:86)**.

### 2.5.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut **Rivai, dkk (2014:599)** terdapat 4 perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:



#### 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 mass
  - 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. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### 2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Afandi (2018:20-21)** adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya adalah:

- a. Faktor kepemimpinan
- b. Faktor kompensasi
- c. Faktor penghargaan
- d. Faktor kemampuan
- e. Faktor keadilan
- f. Faktor pengawasan
- g. Faktor lingkungan
- h. Faktor sanksi hukuman
- i. Faktor loyalitas
- j. Faktor budaya organisasi.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 2.5.4 Aspek dan Pengukuran Disiplin Kerja

Menurut **Dewi dan Harjojo (2019:95)** disiplin terbagi pada tiga aspek yaitu:

- a. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran-pikiran dan pengendalian watak.
- b. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.
- c. Pemahaman yang baik mengenai sistem perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (sukses).

Menurut **Dewi dan Harjojo (2019:95)** umumnya disiplin kerja dapat diukur dari:

- a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur
- b. Berpakaian rapi di tempat kerja
- c. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati
- d. Mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi
- e. Memiliki tanggung jawab

#### 2.5.5 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut **Hasibuan (2009:194-198)** pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:



#### 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. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- b. Penggunaan waktu secara efektif, waktu kerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada dalam standar kerja dalam perusahaan.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- d. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

## 2.6 Pengaruh Antar Variabel

Pada setiap variabel memiliki keterkaitan antara variabel satu dengan variabel lainnya yang bersifat timbal balik:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan **Sutrisno (2016:213)**. Pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan salah satu determinan yang menentukan kinerja suatu organisasi **Dewi dan Harjoyo (2019:111)**. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat memilih dan melaksanakan gaya kepemimpinan yang tepat.

Baik secara eksplisit maupun implisit, sebagian besar peneliti gaya kepemimpinan mengasumsikan bahwa kepemimpinan adalah penentu penting keefektifan organisasi (Yukl, 1989). Peffer menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan sebab akibat dengan kinerja organisasi **Priyono (2010:124)**. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian **Azahraty (2018:24)** yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dana Putra Utara Banjarmasin.

### 2.6.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Hindarti (2017:123)** mendefinisikan sebagai usaha yang sistematis untuk menetapkan standar prestasi, mendesain sistem umpan balik informasi, membandingkan prestasi yang sesungguhnya dengan standar prestasi, menemukan dan mengukur penyimpangan dan melakukan perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien untuk 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 mass

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.

Pengawasan memiliki fungsi dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil kinerja yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan **Sule dan Saefullah (2012:317)**. Pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak berlarut-larut yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan **Busro (2018:147)**. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian **Pramudya (2012:1)** yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru.

### **2.6.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku **Rivai, dkk (2014:599)**.

Disiplin merupakan fungsi operatif SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kinerja yang optimal **Hasibuan (2009:193)**. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian **Mindari (2020:59)** yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## 2.7 Konsep Islam

### 2.7.1 Kinerja Karyawan Menurut Islam

Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapat balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT sebagai berikut:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۝

Artinya: *Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahala nya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan (Q.S Al-Baqarah (2):110)*

### 2.7.2 Gaya Kepemimpinan Menurut Islam

Setiap kalian adalah pemimpin dan bertanggung jawab atas apa dipimpinnya, Seorang penguasa adalah pemimpin bagi rakyatnya dan bertanggung jawab atas mereka, seorang istri adalah pemimpin dirumah suaminya dan dia bertanggung jawab atasnya. Seorang hamba sahaya adalah penjaga harta tuannya dan bertanggung jawab atasnya. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT sebagai berikut:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْنُونٌ. فَاِلِمَامٌ رَاعٍ وَهُوَ مَسْنُونٌ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَىٰ اَهْلِهِ وَهُوَ مَسْنُونٌ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَىٰ بَيْتِ رَوْجِهَا وَهِيَ مَسْنُونَةٌ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَىٰ مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْنُونٌ. اَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْنُونٌ



Artinya: *“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya. Seorang laki-laki adalah pemimpin atas keluarganya dan ia akan dimintai pertanggungjawabannya. Seorang wanita adalah pemimpin atas rumah suaminya, dan ia pun akan dimintai pertanggungjawabannya. Dan seorang budak juga pemimpin atas atas harta tuannya dan ia juga akan dimintai pertanggungjawabannya. Sungguh setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya.”*(HR. Bukhari Muslim:4789)

### 2.7.3 Pengawasan Menurut Islam

Pengawasan dalam pandangan islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak. Pengawasan (*Control*) dalam ajaran islam (hukum syariah), terbagi menjadi dua hal berikut:

Pertama, pengawasan yang berasal dari diri sendiri, yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Seseorang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi hamba-Nya, ia akan bertindak hati. Kedua, pengawasan akan lebih efektif jika sistem pengawasan tersebut juga dilakukan dari luar diri sendiri. Sistem pengawasan itu dapat terdiri dari mekanisme pengawasan dari pemimpin yang berkaitan dengan penyelesaian tugas yang telah didelegasikan, kesesuaian antara penyelesaian tugas dan perencanaan tugas, dan lain lain. Islam memberi kebebasan setiap individu muslim guna menjalankan pengawasan sesuai dengan pengalaman, kondisi sosial atau manajemen yang terdapat dalam masyarakat.

Islam memerintahkan setiap individu untuk menyampaikan amanah yang diemban, jabatan, pekerjaan, merupakan bentuk amanah yang harus dijalankan sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat *Al Mujadalah* ayat 7 berikut 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 mass

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.

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ مَا يَكُونُ مِنْ نَجْوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا آدْنَى مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْثَرَ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ثُمَّ يُنَبِّئُهُمْ بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ۝

Artinya : *Tidakkah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan di bumi? Tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dialah keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dialah keenamnya. Dan tiada (pula) pembicaraan antara jumlah yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia berada bersama mereka di manapun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitahukan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu. (QS. Al-Mujadalah Ayat 7)*

#### 2.7.4 Disiplin Kerja Menurut Islam

Sikap disiplin dalam Islam sangat dianjurkan, bahkan diwajibkan.

Sebagaimana manusia dalam kehidupan sehari-hari memerlukan aturan-aturan atau tata tertib dengan tujuan segala tingkah lakunya berjalan sesuai dengan 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 belajar. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT sebagai berikut:

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 ۝

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS. An-Nisa' Ayat 59).*



## 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.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk melakukan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut beberapa yang terkait dengan judul peneliti:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Goverd Adler Clinton Rompas, dkk. Jurnal EMBA, volume 6, nomor 4, tahun 2018, page 1978-1987	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara	X1. Gaya Kepemimpinan X2. Pengawasan X3. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.
2	Dwi Nurohman, volume 3, nomor 2, tahun 2017, page 1-8	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kerta Api (PUSDALOPKA) DAOP 6 Yogyakarta	X1. Gaya Kepemimpinan X2. Pengawasan X3. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.
3	Astrid El Lobo. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, volume 8, nomor 10, tahun 2019,	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi	X1. Gaya Kepemimpinan X2. Pengawasan X3. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel 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.

	page 1-19	Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya		
4	Ellisyah Mandiri. Jurnal Manajemen Profesional, volume 1, nomor 1, tahun 2020, page 59-70	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih	X1. Gaya Kepemimpinan X2. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Azahraty. Jurnal Ilmiah Manajemen, volume 2, nomor 1, tahun 2018, page 1-11	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin)	X1. Gaya kepemimpinan X2. Disiplin kerja Y. Kinerja	Dari hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
6	Kurshin M.S Marsaoly. Jurnal Manajemen Sinergi, volume 2, nomor 2, tahun 2016, page 24-33	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara	X1. Pengawasan X2. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Isman Hadhi Qodri, volume 5, nomor 7, tahun 2018,	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	X1. Pengawasan X2. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif

## 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.

	page 1-16	Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda		dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8	Agung Pramudya, volume 3, nomor 4, tahun 2012, page 1-10	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru	X1. Gaya Kepemimpinan X2. Pengawasan Y. Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai.
9	Qoniatu Zahro (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung	X1. Gaya Kepemimpinan X2. Pengawasan X3. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	Rizky Wanda Damanik (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Yayasan Sosial dan Pendidikan Ar-Rachmat, Tanggerang Selatan)	X1. Gaya Kepemimpinan X2. Motivasi X3. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

				variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--

## 2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, yang dikemukakan oleh **Sugiyono (2016:60)**. Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini.

Menurut Zahro (2017) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

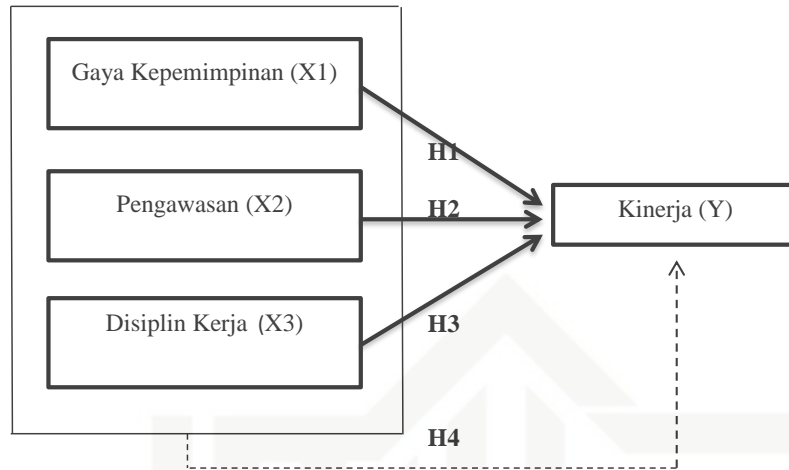
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

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.



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian Gaya Kepemimpinan (X1) Pengawasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Kerja (Y)**

**Sumber :** Dewi dan Harjoyo (2019:111) Sule dan Saefullah (2012:317) Hasibuan (2009:193)

**Keterangan :**

- > : Pengaruh secara parsial  
 - - - - -> : Pengaruh secara simultan

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Adapun variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y) , yaitu Kinerja Karyawan.





2. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi simbol (X), yaitu : Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2), Disiplin Kerja (X3).

## 2.10 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berikut ini variabel-variabel yang akan didefinisi adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang bertujuan untuk memudahkan membuat kuisioner.

Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. 2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya <b>Mangkunegara (2013:67)</b>	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Dapat tidaknya diandalkan d. Sikap <b>Mangkunegara (2013:69)</b>	Likert
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain <b>Kartono (2011:34)</b>	a. Sifat b. Kebiasaan c. Temperamen d. Watak e. Kepribadian <b>Kartono (2011:37)</b>	Likert



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pengawasan (X2)	Pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai <b>Handoko (2012:359)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan</li> <li>b. Pengukuran kerja</li> <li>c. Pengukuran kinerja</li> <li>d. Tindakan koreksi</li> </ol> <b>Handoko (2012:373-374)</b>	Likert
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku <b>Hasibuan (2009:193)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Mematuhi semua peraturan perusahaan</li> <li>b. Penggunaan waktu secara efektif</li> <li>c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas</li> <li>d. Tingkat absensi</li> </ol> <b>Hasibuan (2009:194-198)</b>	Likert

## 2.11 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2016:64)** hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Menurut Pramudya (2012) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 :Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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 Marsaoly (2016) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengaruh yang signifikan antara pengawasan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 :Diduga pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mindari (2020) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan. Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 :Diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Zahro (2017) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 :Diduga gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan studi empiris (survey) pada dealer UD Sonic Motor Kecamatan Kampar yang beralamat Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang, Ranah Baru, Kec. Kampar, Kabupaten Kampar, Riau. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan September 2021 sampai bulan Maret 2022.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2016:225) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja yang didapat langsung dari responden.

##### 3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016:225) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen di perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi dan kondisi di perusahaan.

#### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

### 3.3.1 Dokumentasi

Menurut **Sugiyono (2019:476)** dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Dokumentasi dilakukan pada dokumen desain benda kerja dan proses pelaksanaan kerja, serta benda kerja yang telah jadi **Sugiyono (2016:251)**.

### 3.3.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, **Sugiyono (2016:142)**. Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

### 3.3.3 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil **Sugiyono (2016:137)**. Media tersebut dapat berupa tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2016:80)**. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar sebanyak 32 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut **Sugiyono (2016:81)**. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar sebanyak 32 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut **Sugiyono (2016:81)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena populasi terlalu kecil dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan taraf kesalahan yang kecil.

### 3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 23.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

**Sugiyono (2016:6)** berpendapat bahwa metode analisis deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dikumpulkan tanpa bermaksud kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

### 3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

**Sugiyono (2016:8)** mengemukakan metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk pengujian hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun data kuantitatif yang diperoleh dari UD Sonic Motor Kecamatan Kampar.

### 3.6 Uji Kualitas Data

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu **Sugiyono (2016:121)**.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut **Priyatno (2009:119)**. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan coefficient correlation pearson dalam SPSS.

Kuesioner dikatakan valid jika corrected item-total correlation memiliki nilai korelasi  $> 0,3$ . Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi  $> 0,3$  dikategori valid, sedangkan item yang memiliki korelasi  $< 0,3$  dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dalam analisis selanjutnya.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dan kehandalan alat ukur, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach Alpha, dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 23 pada tabel reliability statistics pada kolom cronbach's alpha. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai Alpha Cronbach diatas 0,6.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias. Yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil





regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

### 3.7.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator dan variabel bersifat normal. Uji normalitas dilakukan dengan cara analisis grafik. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) suhu diagonal dari grafik sketer plot, dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika terjadi korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas atau variabel, dapat dilihat dari TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dari masing-masing variabel bebas terdapat variabel terikat. Jika nilai VIF kurang dari 10 dapat dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Dan jika nilai VIF besar dari 10 dapat dinyatakan terdapat gejala multikolinieritas.

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 mass

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan lain. Maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heteroskedastisitas. Jika Scatterplot membentuk polatorrent (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya **Suliyanto (2011: 95)**.

### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggotanggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda **Suliyanto (2011:126)**.

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- a) Jika angka  $DW \leq dL$ , berarti ada autokorelasi positif.
- b) Jika angka  $DW$   $dL$  s.d  $dU$ , berarti tanpa kesimpulan.
- c) Jika angka  $DW$   $dU$  s.d  $4 - dU$ , berarti tidak ada autokorelasi.
- d) Jika angka  $DW$   $4 - dU$  s.d  $4 - dL$ , berarti tanpa kesimpulan.
- e) Jika angka  $DW \geq 4 - dL$ , berarti ada autokorelasi negatif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 3.8 Analisis Linier Berganda

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu data yang terkumpul dianalisis dengan menguraikan serta mengaitkan dengan teori-teori yang ada dengan permasalahan yang ada, yang kemudian akan memberikan hasil yang relevan untuk selanjutnya kemudian diambil kesimpulan dan saran. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel-variabel maka digunakan metode regresi linier berganda yaitu suatu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas **Arikunto (2007:296)**. Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> b <sub>2</sub> dan b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= Gaya Kepemimpinan
X <sub>2</sub>	= Pengawasan
X <sub>3</sub>	= Disiplin Kerja
e	= Tingkat Kesalahan (error)

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan degree of freedom (df) n-k-1 m membandingkan thitung dengan ttabel. Jika t hitung > t tabel



**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.

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila  $t$  hitung maka  $< t$  tabel maka  $H_0$  diterima. Dan  $H_a$  ditolak berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen.

### 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak berpengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka profitability dipergunakan sebesar 5%.

Jika  $sig > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak

Jika  $sig < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima

### 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau R Square adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  berkisar dari 0 sampai 1. Jika nilai  $R^2$  bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen.

**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 IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat UD Sonic Motor Kecamatan Kampar

UD Sonic Motor Kecamatan Kampar didirikan pada tahun 1999 sebagai sebuah perusahaan perdagangan umum. UD Sonic Motor Kecamatan Kampar menjadi salah satu perusahaan dengan pengolahan terbaik dengan penekanan pada pertumbuhan yang berkelanjutan dengan pembangunan kompetensi melalui pengembangan sumber daya manusia, struktur keuangan yang solid, kepuasan pelanggan, dan efisiensi dan menjadi perusahaan yang mempunyai tanggung jawab sosial serta peduli lingkungan.

Dengan layanan bisnis yang beragam yang dimiliki oleh UD Sonic Motor Kecamatan Kampar, UD Sonic Motor Kecamatan Kampar telah menyentuh dan memenuhi berbagai aspek kehidupan bangsa, dalam keseharian hidup, banyak masyarakat Indonesia yang menggunakan sepeda motor dan mobil, jalan tol, hingga layanan pembiayaan, dan perbankan. Pelaku bisnis bermitra dengan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar memanfaatkan kendaraan untuk kegiatan bisnis. UD Sonic Motor Kecamatan Kampar juga menawarkan program pelayanan berupa kredit konvensional dan syariah yang terjangkau serta variasi jenis suku cadang.

UD Sonic Motor Kecamatan Kampar melayani penjualan dan service sepeda motor Honda setiap harinya. Dalam menjalankan aktivitas perusahaan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar memiliki beberapa karyawan yang terdiri dari tingkat



#### 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.

pendidikan yang berbeda-beda yang bersedia untuk memenuhi kebutuhan perusahaan terhadap jumlah karyawan.

## 4.2 Visi dan Misi UD Sonic Motor Kecamatan Kampar

### 4.2.1 Visi UD Sonic Motor Kecamatan Kampar

Menjadi pemimpin pasar transportasi Indonesia dengan mewujudkan impian pelanggan, menciptakan kegembiraan bagi pelanggan dan berkontribusi pada masyarakat Indonesia.

### 4.2.2 Misi UD Sonic Motor Kecamatan Kampar

Menciptakan solusi motor yang berkualitas bagi masyarakat dengan produk dan layanan terbaik.

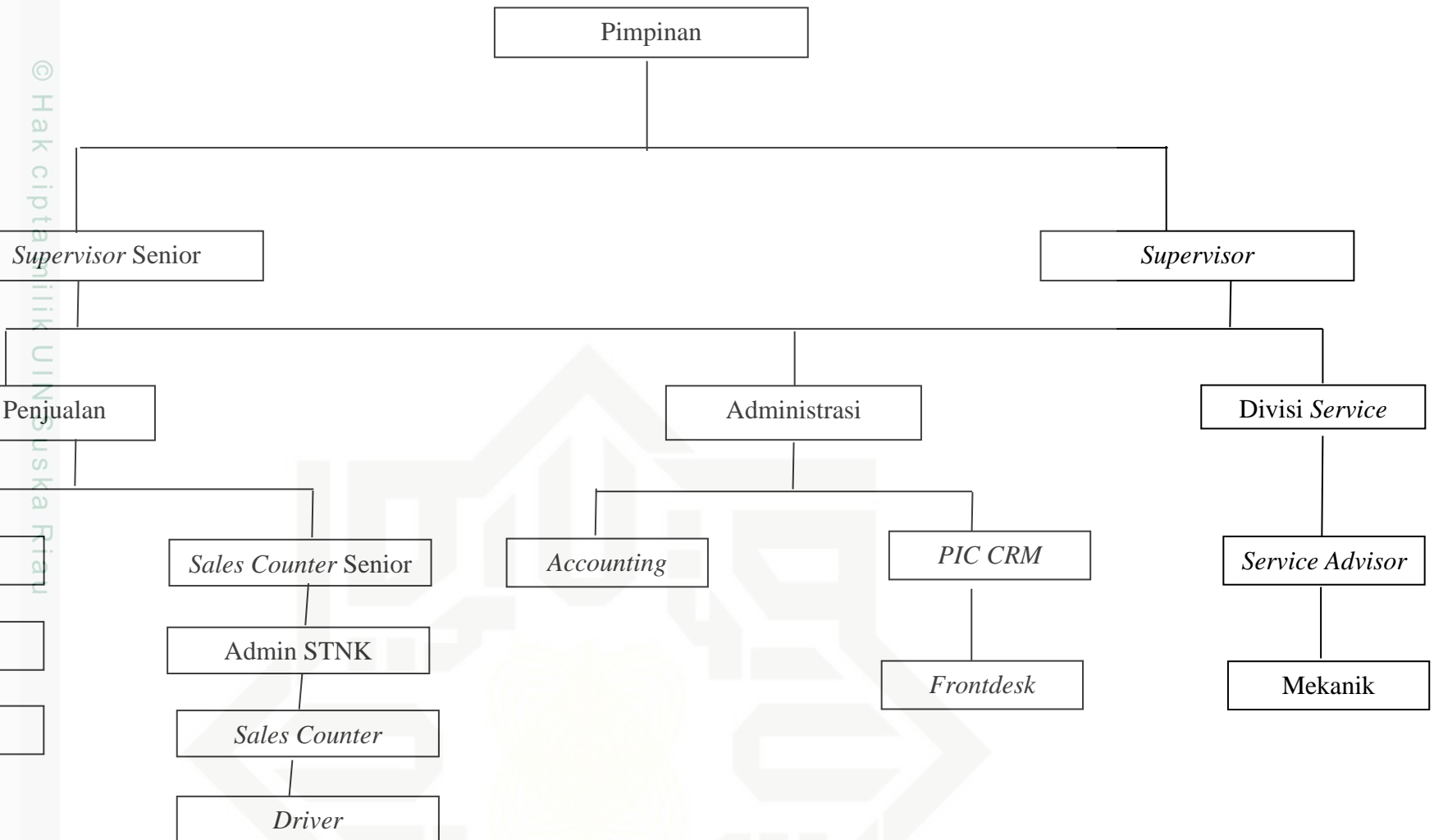
## 4.3 Struktur Organisasi

Didalam suatu perusahaan diperlukan adanya struktur organisasi yang baik sehingga akan tampak jelas tugas masing-masing karyawan agar terciptanya suatu sistem kerja yang baik dan didasari tanggung jawab dan kerjasama antara pihak yang terlibat didalamnya guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun struktur organisasi UD Sonic Motor Kecamatan Kampar dapat dilihat pada gambar 4.1 :

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,  
 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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 Stee Islamic Univ



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi UD Sonic Motor Kecamatan Kampar**

**Sumber : UD Sonic Motor Kecamatan Kampar 2021**



#### 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.

Bentuk struktur organisasi pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar adalah suatu sistem organisasi yang disusun sesuai dengan situasi dan perkembangan kebutuhan perusahaan. Berikut adalah tugas-tugas dari masing-masing jabatan:

#### 1. Pimpinan

- a. Berperan sebagai penanggung jawab terhadap segala keperluan perusahaan, terutama dalam urusan penjualan dan operasional perusahaan.
- b. Mengkoordinasikan karyawan agar melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.
- c. Melakukan pengawasan secara berkala terhadap pekerjaan dan hasil pekerjaan yang telah dilakukan para karyawan.
- d. Menerima dan meneliti kebenaran laporan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas yang dibuat oleh masing-masing kepala bidang setiap bulannya.

#### 2. Supervisor

- a. Sebagai penanggung jawab kegiatan operasional perusahaan kepada pimpinan.
- b. Membuat rencana bulanan target penjualan.
- c. Melakukan *briefing* pagi dan sore bersama seluruh karyawan.
- d. Melaporkan hasil kerja setiap karyawan kepada pimpinan.

#### 3. Sales Counter

- a. Melayani calon konsumen yang datang langsung ke perusahaan maupun melalui telepon dengan baik.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - 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. Menjelaskan produk-produk dan menginformasikan harga tunai/kredit secara transparan kepada konsumen.
- c. Membantu mengisi data konsumen dan melengkapi data yang diperlukan dalam proses penjualan.
- d. Menangani keluhan konsumen sesuai dengan standar dan apabila keluhan tidak dapat diselesaikan sendiri maka akan diteruskan kepada kepala bidang.
- e. Membuat laporan penjualan *counter* setiap akhir bulan dan mempertanggung jawabkannya kepada *supervisor*.

#### 4. *Accounting*

- a. Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan.
- b. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan.
- c. Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan.
- d. Melakukan pembayaran gaji karyawan.
- e. Menyusun dan membuat surat-surat yang berhubungan dengan perbankan dan kemampuan keuangan perusahaan.

#### 5. *Salesman*

- a. Mencari pasar sasaran untuk memasarkan sepeda motor yang ditawarkan perusahaan.
- b. Memberikan informasi kondisi pasar dan aktifitas kompetitor kepada *supervisor*.
- c. Berusaha untuk terus meningkatkan penjualan agar target perusahaan tercapai.
- d. Menjaga hubungan baik dengan konsumen atau calon konsumen.



#### 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.

e. Membuat faktur penjualan dan faktur pajak sederhana untuk masing-masing pembeli yang akan digunakan untuk laporan masalah perpajakan setiap bulannya.

#### 6. *Service Advisor*

- a. Bertanggung jawab kepada pimpinan mengenai *service* motor.
- b. Memberi pengarahan dan motivasi kepada mekanik dalam mengatur dan mengkoordinasikan bagian *service* motor sehingga berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan.

#### 7. *Cosutumer Relationship Management*

- a. Mengumpulkan dan melakukan pengelolaan informasi yang berkaitan dengan layanan dan penjualan dari pelanggan.
- b. Membangun sistem pelayanan terhadap pelanggan secara optimal dan mengidentifikasi segala faktor penting dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.
- c. Menangani segala kritik dan saran pelanggan serta menyediakan dukungan untuk pelanggan yang mengalami keluhan.

#### 8. *Front Desk*

- a. Menerima pemesanan secara langsung maupun melalui telepon.
- b. Membantu pelanggan dalam memastikan produk yang dipesan sudah sampai dan siap dipakai.



#### 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 mass
  - 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. *Pre Delivery Inspection*

- a. Melakukan *Pre Delivery Inspection* secara lengkap sesuai dengan pedoman pelaksanaan yang ditetapkan.
- b. Menyiapkan unit kendaraan beserta segala perlengkapannya.
- c. Melakukan pemeliharaan secara berkala terhadap stok kendaraan.

#### 10. Admin STNK

- a. Menangani proses pengajuan faktur untuk pembuatan STNK dan BPKB atas unit kendaraan.
- b. Mengatur distribusi STNK dan BPKB ke *Leasing* atau ke konsumen.

#### 11. Mekanik

- a. Bertanggung jawab terhadap perbaikan kendaraan sesuai dengan surat perintah kerja yang dikeluarkan.
- b. Menandatangani surat perintah kerja sebelum menyerahkan ke *service counter* sebagai bukti bahwa mekanik tersebut telah melakukan perbaikan kendaraan konsumen.

#### 12. *Driver*

- a. Mengirim unit kendaraan beserta perlengkapannya kepada konsumen dengan tepat waktu dan dalam keadaan yang baik tanpa ada cacat dan lecet.
- b. Menyerahkan surat jalan kepada *sales counter*.

#### 13. *Office Boy*

- a. Menjaga keamanan dan kebersihan di seluruh area 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- b. Membantu karyawan dibidang lainnya yang berkaitan dengan perawatan dan kebersihan perusahaan.

#### 4.4 Aktivitas Perusahaan

Secara garis besar kegiatan perusahaan terfokus pada penjualan sepeda motor merek Honda dan pengelolaan bengkel resmi melayani perbaikan sepeda motor Honda. Selain itu UD Sonic Motor Kecamatan Kampar juga harus melakukan order permintaan unit sepeda motor Honda dan sparepart bagi konsumen pengguna sepeda motor Honda. Hal tersebut dilakukan agar bisa memenuhi permintaan konsumen dan menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Kegiatan promosi pada perusahaan dilaksanakan oleh bagian penjualan yang dikoordinasi oleh *supervisor*. Kegiatan promosi dilakukan kepada konsumen dengan memberikan informasi seputar produk dari UD Sonic Motor Kecamatan Kampar dan memberikan brosur kepada konsumen. Kegiatan ini masih menggunakan sistem manual, seperti lembaran-lembaran form untuk data pembeli serta data motor yang kemudia diarsipkan melalui rak buku yang disusun.

Kegiatan yang dilakukan tersebut dapat mengembangkan perusahaan menjadi lebih besar dari sebelumnya. Untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan diperlukan adanya penjualan yang harus dilakukan oleh perusahaan. Kegiatan pada bidang penjualan ini bertujuan untuk meningkatkan penjualan terus menerus dilakukan semakin meningkat dari tahun ke tahun sehingga perusahaan ini bisa tetap bertahan.

**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 VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan.
- b. Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengawasan yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan.
- c. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan.
- d. Secara simultan atau bersamaan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar dengan diketahui Fhitung sebesar



#### 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.

(27,763) > Ftabel (2,95) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,748 sama besar dengan 74,8% yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 74,8%.

### 6.2 Saran

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

- a. Berdasarkan pada hasil penelitian ini diharapkan kepada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar untuk memperhatikan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar.
- b. Penulis menyarankan pimpinan agar lebih memberikan kepercayaan kepada karyawan sehingga karyawan akan lebih optimal dalam bekerja dan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan pun akan semakin baik.
- c. Pengawasan yang lumayan longgar secara tidak langsung membuat karyawan mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaiknya pemimpin melakukan pengawasan secara langsung agar kinerja karyawan lebih optimal lagi.

d. Sebaiknya karyawan UD Sonic Motor Kecamatan Kampar selalu meningkatkan kedisiplinan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, terutama dalam hal ketepatan waktu saat datang untuk bekerja dan setelah jam istirahat diharapkan tepat waktu untuk bekerja kembali. Diharapkan bagi pemimpin untuk dapat menerapkan sanksi tegas terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

#### 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 mass
  - 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 mass
  - 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

Al-Quran Karim dan Terjemahannya

Afandi, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Arikunto, S., 2007. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Apta.

Azahraty, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin. Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 2, pp. 1-11.

Badu, S. Q. & Djafri, N., 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Gorontalo: Ideas Publishing.

Busro, M., 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.

Danamik, R. W., 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Yayasan Sosial dan Pendidikan Ar-Rachmat, Tangerang Selatan). Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Dewi, D. P. & Harjoyo, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.

Edison, E., Anwar, Y. & Komariyah, I., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Ellisyah, M., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. Integritas Jurnal Manajemen Profesional, Volume 1, pp. 59-70.

Fahmi, I., 2013. Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi). Bandung: Alfabeta.

Fauzi, F., 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung (UIN). Bandung: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Ekuitas.





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

- Hasibuan, M., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H., 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hindarti, S., 2017. Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Organisasi. Malang: CV. Cita Intrans Selaras.
- Indrasari, M., 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karayawan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kartini Kartono, 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kismono, G., 2010. Bisnis Pengantar. Yogyakarta: Bpfe.
- Lobo, A. E., 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 8, pp. 1-19.
- Mangkunegara, A. P., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakaryan.
- Marsady, K., 2016. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. Jurnal Manajemen Strategi, Volume 2, pp. 24-33.
- Meldona, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif. Malang: UIN-Malang Press.
- Nurrohman, D., 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (PUSDALOPKA) DAOP 6 Yogyakarta. Volume 3, pp. 1-8.
- Pramudya, A., 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru. Volume 3, pp. 1-10.
- Priyatno, D., 2009. Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta: Mediakom.



#### 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 mass

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

- Priyono, 2010. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Pubisher.
- Qodri, I. H., 2018. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Volume 5, pp. 1-16.
- Rompas, G. A. C., Tewel, B. & Dotulong, L., 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, Volume 6, pp. 1978-1987.
- Safitri, N., 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Agro Lestari Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Siswanto, 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sule, E. T. & Saefullah, K., 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapa; Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suryadi, 2019. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Berintegritas di Provinsi Lampung*. Lampung: Universitas Lampung.
- Suryono, A. B., 2016. Studi Deskriptif Gaya Kepemimpinan di PT. Mega Daya Motor. *AGORA*, Volume 4, pp. 875-881.
- Sutrisno, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno & Priansa, D. J., 2018. *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, R., Ramly, M., Mutis, T. & Arafah, W., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Widodo, S. E., 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

**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 mass
  - 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.

Yuniarsih, T. & Suwatno, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Zahro, Q., 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung. Bandar Lampung: Institut Informatika & Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.



UIN SUSKA RIAU

# LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

## 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 mass
  - 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



**Lampiran 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 mass
  - 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.



# SONIC MOTOR

Alamat:  
JL. Raya P. baru-Bangkinang

---

**DEALER RESMI SEPEDA MOTOR HONDA**

Airtiris, 11 Maret 2022

Nomor : 001/SM-S.izin/III/2022  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Telah Melakukan Riset**


Kepada Yth,  
 Ibu Dr.Hj. Mahyarni, S.E., M.M  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Di  
 Jalan H.R Soebrantas No. 155 Panam Pekanbaru 28293

Atas nama UD Sonic Motor Kecamatan Kampar menerangkan bahwa mahasiswi dibawah ini :

Nama	: Rahmah
NIM	: 11870121775
Program Studi	: Manajemen S1
Judul	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar

Telah selesai melakukan Riset di UD Sonic Motor Kecamatan Kampar  
 Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih

a/n Pimpinan  
 UD Sonic Motor Kecamatan Kampar



**H.M. AMIN**

**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.

**Lampiran 2 : Lembar Kuesioner****KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Wr.Wb

Sehubung dengan diadakannya penelitian pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar oleh mahasiswi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau untuk penulisan Skripsi:

Nama : Rahmah  
NIM : 11870121775  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Program Studi : Manajemen

Untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar”** dengan ini saya meminta kesediaan saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini guna mendapatkan data untuk penulisan skripsi tersebut. Atas kerjasamanya melalui informasi yang saudara/i berikan, maka saya sebagai peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat Saya,

**Rahmah**

NIM. 11870121775

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.

## I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda check list (√) dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia :

1. Nama :
2. Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  ≤ 20 tahun  20-30 tahun  
 31-40 tahun  ≥ 40 tahun
4. Pendidikan terakhir :
5. Masa kerja :  ≤ 1 tahun  1-2 tahun  
 3-4 tahun  ≥ 5 tahun

## II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Bacalah dengan benar baik pernyataannya dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan anda.
3. Jawablah dengan kriteria di bawah ini :
  - a. Sangat Setuju (SS) : 5
  - b. Setuju (S) : 4
  - c. Netral (N) : 3
  - d. Tidak Setuju (TS) : 2
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : 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 mass
  - 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. Mohon Kuesioner ini diisi dengan lengkap, kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya. Terima kasih.

**III. PERNYATAAN**

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan saudara mengenai Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

**1. Kinerja Karyawan**

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan yang memiliki kinerja yang baik selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
2	Saya bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Saya memiliki tingkat ketelitian dalam melaksanakan tugas					
4	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan					
5	Saya memperhatikan kualitas dalam pekerjaan yang saya lakukan					
6	Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan					
7	Saya mampu menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
8	Saya menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja di perusahaan					
9	Karyawan yang baik mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja di perusahaan					
10	Karyawan yang baik bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa adanya paksaan dari pimpinan					





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**2. Gaya Kepemimpinan**

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa wewenang mutlak terpusat pada pimpinan					
2	Saya merasa bahwa keputusan selalu dibuat pimpinan					
3	Pimpinan membebaskan karyawan memberikan saran					
4	Pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya					
5	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan					
6	Karyawan merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan					
7	Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
8	Pimpinan selalu mengambil tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran					
9	Pimpinan selalu bertanggung jawab atas semua keputusan yang telah diambil					

**3. Pengawasan**

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan menetapkan standar pengawasan yang sudah cukup baik					
2	Pekerjaan karyawan lebih mudah dengan adanya standar pengawasan dari perusahaan					
3	Standar yang ditetapkan perusahaan disesuaikan dengan SOP					
4	Standar yang ditetapkan perusahaan mampu dicapai karyawan					
5	Hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan					
6	Peran pengawasan memberikan tindak					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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 mass
  - 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.

	koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya					
7	Pimpinan meminta karyawan melaporkan hasil kerja karyawan secara berkala					
8	Pimpinan sering meninjau ruang kerja karyawan					
9	Pimpinan sering melakukan inspeksi tempat (pengawasan langsung) kepada karyawan					

**4. Disiplin Kerja**

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Adanya kejelasan tujuan pada pekerjaan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					
2	Saya datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan					
3	Pimpinan merupakan sosok panutan yang baik bagi karyawan					
4	Saya merasa puas dengan balas jasa yang diberikan perusahaan					
5	Saya mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan					
6	Sanksi yang berikan kepada karyawan bersifat mendidik					
7	Adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan					
8	Pimpinan memberikan pengawasan yang baik					
9	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan					



### Lampiran 3 : Tabulasi Data Kuesioner

Res	Gaya Kepemimpinan (X1)									Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32
2	3	4	3	4	3	3	5	4	5	34
3	5	4	3	3	3	5	4	3	4	34
4	4	3	5	3	3	4	3	5	3	33
5	3	5	5	3	4	3	4	5	4	36
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
7	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31
8	4	3	3	4	3	4	3	4	3	31
9	4	2	2	4	3	4	3	4	3	29
10	3	5	2	2	4	3	4	2	4	29
11	4	3	3	4	3	4	3	4	3	31
12	4	3	3	4	3	4	3	4	3	31
13	5	3	4	3	4	5	4	3	4	35
14	4	3	3	3	3	4	3	5	3	31
15	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
16	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
17	4	3	3	4	4	4	4	5	4	35
18	5	4	2	4	5	5	5	4	5	39
19	4	3	3	3	4	4	4	3	4	32
20	4	5	5	4	3	4	3	4	3	35
21	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31
22	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40
23	5	5	4	4	3	5	4	5	4	39
24	5	2	2	3	4	5	4	3	4	32
25	5	3	4	3	4	5	4	3	4	35
26	4	2	3	4	3	4	3	4	3	30
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	5	5	4	3	4	3	4	3	35
29	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29
30	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31
31	5	3	3	5	4	5	4	5	4	38
32	3	4	3	3	4	3	4	3	4	31

- 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 mass
    - 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 mass
  - 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.

Res	Pengawasan (X2)									Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	33
3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	35
4	3	5	3	5	5	4	5	3	5	38
5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	40
6	4	4	4	3	3	4	4	4	3	33
7	5	3	5	4	4	4	3	5	4	37
8	3	5	3	4	4	4	5	3	4	35
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	5	4	5	2	2	4	4	5	2	33
11	3	3	3	4	4	4	3	3	4	31
12	3	5	3	4	4	4	5	3	4	35
13	4	3	4	3	3	3	3	4	3	30
14	3	3	3	5	5	4	3	3	5	34
15	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
16	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
17	4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
18	2	4	2	4	4	4	4	2	4	30
19	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
20	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
21	3	3	3	4	4	4	3	3	4	31
22	4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
23	4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
24	5	5	2	3	3	4	5	5	3	35
25	2	4	2	3	3	4	4	2	3	27
26	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41
29	3	4	3	3	3	4	4	3	3	30
30	3	3	3	4	4	4	3	3	4	31
31	3	3	3	5	5	4	3	3	5	34
32	3	4	3	3	3	4	4	3	3	30



**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 mass
  - 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.

Res	Disiplin Kerja (X3)									Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	5	3	5	3	5	5	3	5	5	39
3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32
4	3	5	3	5	3	3	5	3	4	34
5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
7	4	3	4	3	4	4	3	4	3	32
8	3	4	3	4	3	3	4	3	5	32
9	3	4	3	4	3	3	4	5	5	34
10	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33
11	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
12	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
13	4	5	4	5	4	4	5	2	2	35
14	3	4	3	4	3	3	4	5	2	31
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
17	4	5	4	5	4	4	5	3	4	38
18	5	5	5	5	5	5	5	3	3	41
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
20	3	5	3	5	3	3	5	4	4	35
21	4	3	4	3	4	4	3	3	3	31
22	5	4	5	4	5	5	4	4	2	38
23	4	5	4	5	4	4	5	3	3	37
24	4	5	4	5	4	4	5	5	5	41
25	4	5	4	5	4	4	5	3	3	37
26	3	4	3	4	3	3	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
28	3	5	3	5	3	3	5	2	2	31
29	3	4	3	4	3	3	4	3	4	31
30	4	3	4	3	4	4	3	2	3	30
31	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39
32	4	3	4	3	4	4	3	5	5	35



CC BY-NC-SA

**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 mass
  - 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.

Res	Kinerja Karyawan (Y)										Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	42
3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	40
4	4	5	3	5	3	5	3	5	4	4	41
5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	45
6	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
7	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36
8	4	5	3	4	3	4	3	4	5	5	40
9	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
10	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	35
11	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	36
12	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	38
13	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	37
14	4	3	3	5	3	5	3	4	4	4	38
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
17	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
18	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
19	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
20	4	5	3	4	3	4	3	5	4	4	39
21	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
23	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
24	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	40
25	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	39
26	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	5	3	4	3	4	3	5	3	3	37
29	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33
30	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
31	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	42
32	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37



## Lampiran 4 : Dokumentasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - 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

## FREKUENSI HASIL TANGGAPAN RESPONDEN

### a. Kinerja Karyawan

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	6,3	6,3	6,3
	S	27	84,4	84,4	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	31,3	31,3	31,3
	S	10	31,3	31,3	62,5
	SS	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	31,3	31,3	31,3
	S	19	59,4	59,4	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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 mass
  - 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.

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3,1	3,1	3,1
N	8	25,0	25,0	28,1
S	15	46,9	46,9	75,0
SS	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	10	31,3	31,3	31,3
S	19	59,4	59,4	90,6
SS	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3,1	3,1	3,1
N	8	25,0	25,0	28,1
S	15	46,9	46,9	75,0
SS	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	10	31,3	31,3	31,3
S	19	59,4	59,4	90,6
SS	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - 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.

**Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	21,9	21,9	21,9
S	14	43,8	43,8	65,6
SS	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Y.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	9,4	9,4	9,4
S	26	81,3	81,3	90,6
SS	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Y.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	9,4	9,4	9,4
S	26	81,3	81,3	90,6
SS	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**b. Gaya Kepemimpinan**

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	21,9	21,9	21,9
S	18	56,3	56,3	78,1
SS	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - 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.

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	9,4	9,4	9,4
N	15	46,9	46,9	56,3
S	8	25,0	25,0	81,3
SS	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	12,5	12,5	12,5
N	16	50,0	50,0	62,5
S	7	21,9	21,9	84,4
SS	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3,1	3,1	3,1
N	11	34,4	34,4	37,5
S	17	53,1	53,1	90,6
SS	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	17	53,1	53,1	53,1
S	14	43,8	43,8	96,9
SS	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - 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.

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	21,9	21,9	21,9
	S	18	56,3	56,3	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	31,3	31,3	31,3
	S	19	59,4	59,4	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	N	8	25,0	25,0	28,1
	S	15	46,9	46,9	75,0
	SS	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	31,3	31,3	31,3
	S	19	59,4	59,4	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## c. Pengawasan

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6,3	6,3	6,3
	N	12	37,5	37,5	43,8
	S	11	34,4	34,4	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	31,3	31,3	31,3
	S	10	31,3	31,3	62,5
	SS	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	9,4	9,4	9,4
	N	12	37,5	37,5	46,9
	S	11	34,4	34,4	81,3
	SS	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - 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.

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	N	8	25,0	25,0	28,1
	S	15	46,9	46,9	75,0
	SS	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	N	8	25,0	25,0	28,1
	S	15	46,9	46,9	75,0
	SS	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	6,3	6,3	6,3
	S	27	84,4	84,4	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	31,3	31,3	31,3
	S	10	31,3	31,3	62,5
	SS	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - 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.

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	6,3	6,3	6,3
N	12	37,5	37,5	43,8
S	11	34,4	34,4	78,1
SS	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3,1	3,1	3,1
N	8	25,0	25,0	28,1
S	15	46,9	46,9	75,0
SS	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**d. Disiplin Kerja**

**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	10	31,3	31,3	31,3
S	19	59,4	59,4	90,6
SS	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	21,9	21,9	21,9
S	14	43,8	43,8	65,6
SS	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - 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.

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	31,3	31,3	31,3
	S	19	59,4	59,4	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	21,9	21,9	21,9
	S	14	43,8	43,8	65,6
	SS	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	31,3	31,3	31,3
	S	19	59,4	59,4	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	31,3	31,3	31,3
	S	19	59,4	59,4	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - 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.

**X3.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	21,9	21,9	21,9
S	14	43,8	43,8	65,6
SS	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**X3.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	9,4	9,4	9,4
N	13	40,6	40,6	50,0
S	8	25,0	25,0	75,0
SS	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**X3.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	12,5	12,5	12,5
N	10	31,3	31,3	43,8
S	11	34,4	34,4	78,1
SS	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### UJI VALIDITAS

#### a. Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,186	,161	,308	,161	,308	,161	-,121	-,183	-,183	,335
	Sig. (2-tailed)		,309	,377	,086	,377	,086	,377	,511	,316	,316	,061
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	,186	1	-,036	,150	-,036	,150	-,036	,345	,262	,262	,484**
	Sig. (2-tailed)	,309		,847	,413	,847	,413	,847	,053	,148	,148	,005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	,161	-,036	1	-,029	1,000**	-,029	1,000**	-,150	,121	,121	,554**
	Sig. (2-tailed)	,377	,847		,875	,000	,875	,000	,413	,511	,511	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	,308	,150	-,029	1	-,029	1,000**	-,029	,335	,092	,092	,653**
	Sig. (2-tailed)	,086	,413	,875		,875	,000	,875	,061	,618	,618	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.5	Pearson Correlation	,161	-,036	1,000**	-,029	1	-,029	1,000**	-,150	,121	,121	,554**
	Sig. (2-tailed)	,377	,847	,000	,875		,875	,000	,413	,511	,511	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.6	Pearson Correlation	,308	,150	-,029	1,000**	-,029	1	-,029	,335	,092	,092	,653**
	Sig. (2-tailed)	,086	,413	,875	,000	,875		,875	,061	,618	,618	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Y.7	Pearson Correlation	,161	-,036	1,000**	-,029	1,000**	-,029	1	-,150	,121	,121	,554**
	Sig. (2-tailed)	,377	,847	,000	,875	,000	,875		,413	,511	,511	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.8	Pearson Correlation	-,121	,345	-,150	,335	-,150	,335	-,150	1	,000	,000	,385*
	Sig. (2-tailed)	,511	,053	,413	,061	,413	,061	,413		1,000	1,000	,030
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.9	Pearson Correlation	-,183	,262	,121	,092	,121	,092	,121	,000	1	1,000**	,427*
	Sig. (2-tailed)	,316	,148	,511	,618	,511	,618	,511	1,000		,000	,015
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.10	Pearson Correlation	-,183	,262	,121	,092	,121	,092	,121	,000	1,000**	1	,427*
	Sig. (2-tailed)	,316	,148	,511	,618	,511	,618	,511	1,000	,000		,015
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total_Y	Pearson Correlation	,335	,484**	,554**	,653**	,554**	,653**	,554**	,385*	,427*	,427*	1
	Sig. (2-tailed)	,061	,005	,001	,000	,001	,000	,001	,030	,015	,015	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

1. Diarahkan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa lupa 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 tanpa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**b. Gaya Kepemimpinan**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	-,157	,000	,069	,254	1,000**	,000	,000	,000	,434*
	Sig. (2-tailed)		,390	1,000	,706	,161	,000	1,000	1,000	1,000	,013
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	-,157	1	,545**	,016	,217	-,157	,273	,047	,273	,531**
	Sig. (2-tailed)	,390		,001	,931	,232	,390	,130	,799	,130	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	,000	,545**	1	,157	-,031	,000	-,126	,346	-,126	,506**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,001		,392	,865	1,000	,494	,053	,494	,003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	,069	,016	,157	1	,000	,069	,139	,603**	,139	,497**
	Sig. (2-tailed)	,706	,931	,392		1,000	,706	,449	,000	,449	,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	,254	,217	-,031	,000	1	,254	,607**	-,142	,607**	,531**
	Sig. (2-tailed)	,161	,232	,865	1,000		,161	,000	,439	,000	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	1,000**	-,157	,000	,069	,254	1	,000	,000	,000	,434*
	Sig. (2-tailed)	,000	,390	1,000	,706	,161		1,000	1,000	1,000	,013
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	,000	,273	-,126	,139	,607**	,000	1	-,029	1,000**	,551**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,130	,494	,449	,000	1,000		,875	,000	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip 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 tanpa

X1.8	Pearson Correlation	,000	,047	,346	,603**	-,142	,000	-,029	1	-,029	,455**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,799	,053	,000	,439	1,000	,875		,875	,009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.9	Pearson Correlation	,000	,273	-,126	,139	,607**	,000	1,000**	-,029	1	,551**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,130	,494	,449	,000	1,000	,000	,875		,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total_X1	Pearson Correlation	,434*	,531**	,506**	,497**	,531**	,434*	,551**	,455**	,551**	1
	Sig. (2-tailed)	,013	,002	,003	,004	,002	,013	,001	,009	,001	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

**c. Pengawasan**

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,284	,826**	-,026	-,026	,116	,284	1,000**	-,026	,666**
	Sig. (2-tailed)		,116	,000	,890	,890	,527	,116	,000	,890	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	,284	1	,159	,150	,150	,186	1,000**	,284	,150	,616**
	Sig. (2-tailed)	,116		,385	,413	,413	,309	,000	,116	,413	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	,826**	,159	1	,100	,100	,122	,159	,826**	,100	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000	,385		,586	,586	,505	,385	,000	,586	,000



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan 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 tanpa

N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	-,026	,150	,100	1	1,000**	,308	,150	-,026	1,000**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,890	,413	,586		,000	,086	,413	,890	,000	,000
N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	-,026	,150	,100	1,000**	1	,308	,150	-,026	1,000**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,890	,413	,586	,000		,086	,413	,890	,000	,000
N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.6	Pearson Correlation	,116	,186	,122	,308	,308	1	,186	,116	,308	,395*
	Sig. (2-tailed)	,527	,309	,505	,086	,086		,309	,527	,086	,025
N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.7	Pearson Correlation	,284	1,000**	,159	,150	,150	,186	1	,284	,150	,616**
	Sig. (2-tailed)	,116	,000	,385	,413	,413	,309		,116	,413	,000
N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.8	Pearson Correlation	1,000**	,284	,826**	-,026	-,026	,116	,284	1	-,026	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000	,116	,000	,890	,890	,527	,116		,890	,000
N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.9	Pearson Correlation	-,026	,150	,100	1,000**	1,000**	,308	,150	-,026	1	,630**
	Sig. (2-tailed)	,890	,413	,586	,000	,000	,086	,413	,890		,000
N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total_X2	Pearson Correlation	,666**	,616**	,654**	,630**	,630**	,395*	,616**	,666**	,630**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,025	,000	,000	,000	
N		32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic Univ

1. Dianggap sebagai bagian dari seluruh karya tulis ini tanpa mengaitkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, pengumpulan bahan pustaka, atau keperluan pribadi.
- b. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X3.8	Pearson Correlation	,142	-,205	,142	-,205	,142	,142	-,205	1	,589**	,424*
	Sig. (2-tailed)	,439	,261	,439	,261	,439	,439	,261		,000	,016
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3.9	Pearson Correlation	-,022	-,160	-,022	-,160	-,022	-,022	-,160	,589**	1	,335
	Sig. (2-tailed)	,904	,381	,904	,381	,904	,904	,381	,000		,061
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total_X3	Pearson Correlation	,657**	,456**	,657**	,456**	,657**	,657**	,456**	,424*	,335	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,009	,000	,000	,009	,016	,061	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

## 5. Uji Reliabilitas

### a. Gaya Kepemimpinan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,606	9



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 mass
  - 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. Pengawasan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	9

**c. Disiplin Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,622	9

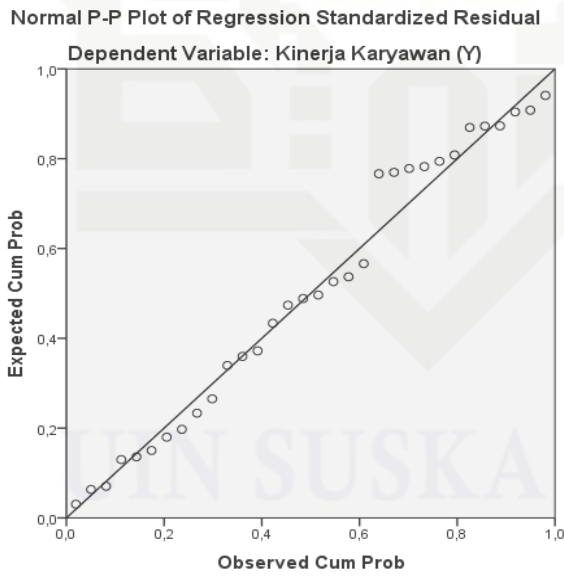
**d. Kinerja Karyawan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,672	10

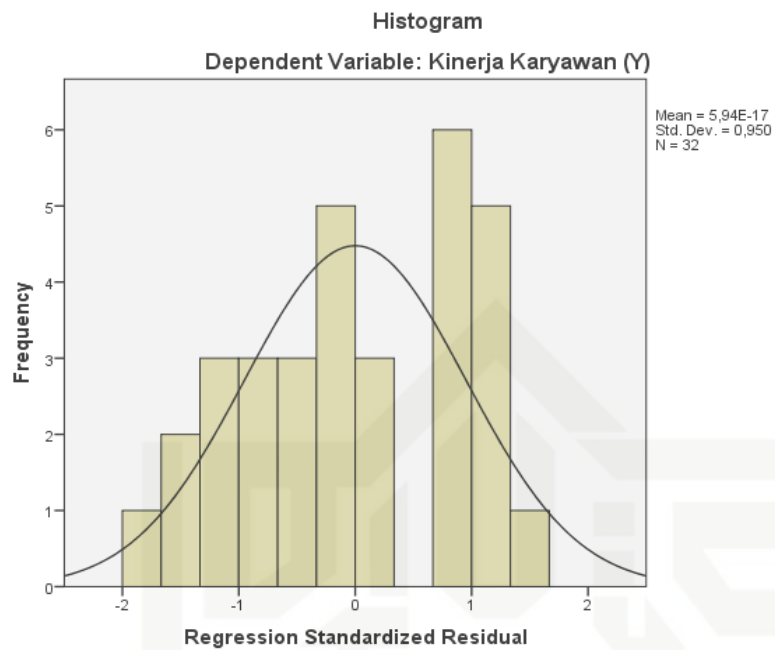
**UJI ASUMSI KLASIK**

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



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,63623459
Most Extreme Differences	Absolute	,153
	Positive	,065
	Negative	-,153
Kolmogorov-Smirnov Z		,865
Asymp. Sig. (2-tailed)		,443

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

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 mass
  - 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.

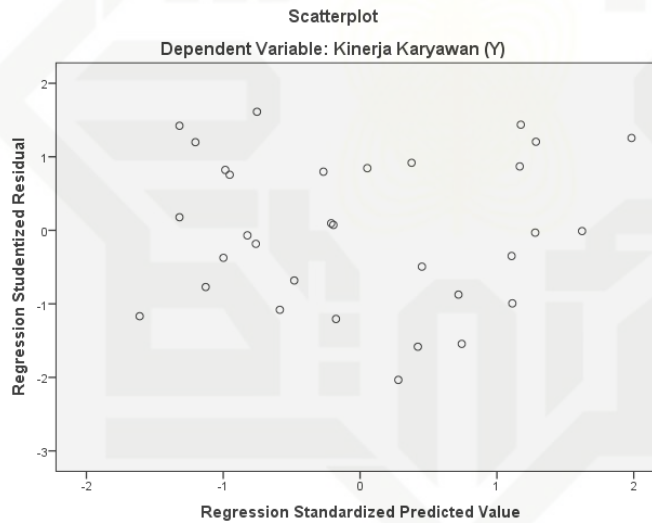
## 2. Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,429	3,952		1,121	,272		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,457	,140	,449	3,256	,003	,472	2,121
	Pengawasan (X2)	,236	,082	,324	2,881	,008	,710	1,409
	Disiplin Kerja (X3)	,327	,118	,337	2,767	,010	,604	1,656

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## 3. Uji Heteroskedastisitas



## 4. Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,865 <sup>a</sup>	,748	,721	1,72166	1,920

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pengawasan (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## 5. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,429	3,952		1,121	,272
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,457	,140	,449	3,256	,003
	Pengawasan (X2)	,236	,082	,324	2,881	,008
	Disiplin Kerja (X3)	,327	,118	,337	2,767	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## 6. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,429	3,952		1,121	,272
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,457	,140	,449	3,256	,003
	Pengawasan (X2)	,236	,082	,324	2,881	,008
	Disiplin Kerja (X3)	,327	,118	,337	2,767	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## 7. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,880	3	82,293	27,763	,000 <sup>b</sup>
	Residual	82,995	28	2,964		
	Total	329,875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pengawasan (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 <sup>a</sup>	,748	,721	1,72166

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pengawasan (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap **Rahmah** dilahirkan di Indragiri Hilir, 25 Mei 1999, anak kedua dari empat bersaudara pasangan dari ayahanda Ujang dan ibunda Rianti. Penulis mengawali pendidikan dimulai pada tahun 2004 masuk TK Kartika 1-52 dan pada tahun 2005 melanjutkan pendidikan di SDN 009 Tembilahan Hulu dan lulus pada tahun 2011. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 001 Tembilahan Hulu dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 001 Tembilahan Hulu dan dinyatakan lulus pada tahun 2017.

Pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar”**. Pada tanggal 22 Desember 2021 penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS”. Pada tanggal 17 Juni 2022 penulis mengikuti ujian *Oral Comprehensive* di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dan layak menyangang gelas Sarjana Ekonomi.