

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



## SKRIPSI

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN DEPARTEMEN MAINTENANCE PT. ASIA PACIFIC RAYON PANGKALAN KERINCI**

Oleh

**GARCIA AKBAR**  
**NIM. 11770113532**



**PROGRAM STUDI (S1) MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**PEKANBARU**  
**1443/2022 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## SKRIPSI

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN DEPARTEMEN MAINTENANCE PT. ASIA PACIFIC RAYON PANGKALAN KERINCI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral  
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh

**GARCIA AKBAR**  
**NIM. 11770113532**



**PROGRAM STUDI (S1) MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**PEKANBARU**  
**1443/2022 M**



## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : GARCIA AKBAR  
 NIM : 11770113532  
 KOSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN DEPARTEMEN MAINTENANCE PT. ASIA PACIFIC RAYON PANGKALAN KERINCI  
 HARI/TANGGAL UJIAN : SELASA, 20 DESEMBER 2022

DISETUJUI  
 OLEH PEMBIMBING

MERI SANDORA, SE., MM.  
 NIP. 19790505 200710 2 001

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI



DR. HJ. MASYARNI SE., MM.  
 NIP. 19700826 199903 2 001

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

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : Garcia Akbar  
 Nim : 11770113532  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Departemen Maintenance PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci  
 Tanggal Ujian : 20 Desember 2022

**Tim Penguji**

Ketua Penguji  
 Henni Indrayani, SE, MM

Sekretaris  
 Ari Nur Wahidah, SE, MM

Penguji  
 Sahwitri Triandani, SE, M.Si

Penguji  
 Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si

UIN SUSKA RIAU

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



Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : GARCIA AKBAR  
 NIM : 11770113532  
 Tempat/Tgl. Lahir : Banjar Padang, 27 Agustus 1999  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : SI Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja karyawan Bagian Departemen Maintenance PT.  
Asia Pacific Rayon pangkalan Kerinci

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* 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, 5 Januari 2023

mbuat pernyataan



GARCIA AKBAR

NIM: 11770113532

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN DEPARTEMEN MAINTENANCE PT. ASIA PACIFIC RAYON PANGKALAN KERINCI**

**GARCIA AKBAR**  
**NIM. 11770113532**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci yang bergerak dalam bidang produksi serat rayon untuk kebutuhan tekstil. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 157 orang sampel berjumlah 113 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asia Pacific Rayon. Secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asia Pacific Rayon. Adapun besaran pengaruhnya sebesar 71,2% sedangkan (28,8%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja**

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## ABSTRACT

### ***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE MAINTENANCE DEPARTMENT OF PT. ASIA PACIFIC PANGKALAN KERINCI RAYON***

**GARCIA AKBAR**  
**NIM. 11770113532**

*This research was conducted at PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci which is engaged in the production of rayon fiber for textile needs. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work discipline on the performance of employees at PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci, either partially or simultaneously. The population in this study amounted to 157 people, a sample of 113 people. The method of determining the sample in this study using random sampling. The data used are primary data and secondary data. Quantitative data analysis methods. The results showed that partially leadership style has an effect on employee performance, as well as work discipline has an effect on employee performance at PT. Asia Pacific Region. Simultaneously leadership style and work discipline affect the performance of employees of PT. Asia Pacific Region. The magnitude of the effect is 71.2% while (28.8%) the rest is influenced by other variables not examined in this study.*

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



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

## KATA PENGANTAR



*Alhamdulillah* rabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Departemen Maintenance PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci”**.

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam proses penyusunan skripsi ini.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada pihak yang selalu memberikan motivasi, doa, bimbingan serta dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini terutama untuk kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda Gusmerison dan Ibunda Reni Eka Putri yang telah membesarkan, memberikan cinta dan pengorbanan yang tidak kenal lelah serta tidak pernah lupa mendo'akan penulis dari menjalani perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Serta untuk keluarga dan teman – teman yang selalu memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih atas bantuan dalam penyelesaian skripsi ini kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas, 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. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Ibu Dr. Hj. Julina, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Ibu Astuti Meflinda, S.E., M.M. selaku ketua Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
8. Ibu Merry Sandora, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
9. Ibu Ulfiah Novita, S.E., M.M. selaku penasehat akademis yang selalu senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan.
  10. Seluruh dosen dan Tendik (Tenaga Kependidikan) pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  11. Untuk adek saya tersayang Fairuz Nabila tercinta serta seluruh keluarga yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan semangat sehingga terselesaikannya skripsi ini.
  12. Teman – teman seangkatan pada Fakultas Manajemen angkatan 2017 serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah berjasa dan membantu penulis dalam penyusunan penyusunan skripsi ini,

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Pekanbaru, 20 Desember 2022

Penulis,

**GARCIA AKBAR**  
**NIM. 11770113532**

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

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	14
2.1 Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Kinerja.....	16
2.3 Gaya Kepemimpinan .....	21
2.4 Disiplin Kerja .....	31
2.5 Konsep Islam Mengenai Kinerja .....	37
2.6 Penelitian Terdahulu .....	40
2.7 Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis .....	42
2.8 Kerangka Pemikiran .....	45
2.9 Definisi Operasional Variabel .....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	47
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian .....	47
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	47
3.3 Populasi dan Sampel .....	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.5 Instrumen Penelitian.....	50
3.6 Uji Kualitas Data.....	51
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	52
3.8 Teknik Analisis Data.....	55



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3.9 Uji Hipotesis.....	57
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>60</b>
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	60
4.2 Visi dan Misi .....	61
4.3 Struktur Organisasi.....	61
4.4 Tugas dan Tanggung Jawab .....	62
4.5 Aktivitas Perusahaan .....	65
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	66
5.2 Deskripsi Variabel.....	69
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian .....	74
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	77
5.5 Analisis Data Penelitian .....	81
5.6 Pembahasan.....	86
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>91</b>
6.1 Kesimpulan .....	91
6.2 Saran.....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>97</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan Departemen Maintenance PT. Asia Pacific Rayon .....	2
Tabel 1.2	Data Absensi Karyawan Departemen Maintenance PT. Asia Pacific Rayon .....	7
Tabel 1.3	Data Keterlambatan Jumlah Karyawan Departemen Maintenance PT. Asia Pacific Rayon.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 2.2	Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.1	Instrumen Skala Linkert.....	51
Tabel 3.2	Pemetaan Deskriptif Variabel Penelitian .....	51
Tabel 3.3	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	59
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden .....	66
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	67
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	68
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Gaya Kepemimpinan .....	69
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Disiplin Kerja .....	71
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 5.8	Uji Validitas Angket .....	75
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas .....	76
Tabel 5.10	Uji Normalitas .....	78
Tabel 5.11	Uji Multikolinieritas .....	79
Tabel 5.12	Analisis Regresi Berganda .....	81
Tabel 5.13	Uji Hipotesis Parsial.....	83
Tabel 5.14	Uji F Hitung .....	85
Tabel 5.15	Koefisien Determinasi.....	85

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 .....	45
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Asia Pasific Rayon Pangkalan Kerinci .....	62
Gambar 5.1	Uji Normalitas P - Plot.....	77
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas .....	80



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Kinerja merupakan gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan yang dimiliki perusahaan dalam hal mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan. kinerja dapat diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu pengukuran dalam pencapaian sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sesuai dengan

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

wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan masing – masing karyawan didalam perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Asia Pacific Rayon pada bagian Departemen Maintenance. PT Asia Pacific Rayon merupakan produsen *viscose rayon* yang sudah terintegrasi pertama di Asia mulai dari perkebunan hingga produk serat *viscose*. PT Asia Pacific Rayon memproduksi *viscose rayon* alami dan murah terurai yang digunakan untuk produk tekstil dan produk – produk perawatan diri.

Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Departemen Maintenance**  
**PT Asia Pacific Rayon**

No	Tahun	Penilaian Kinerja				Total
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	
1	2016	49	41	55	35	180
		27,2	22,8	30,6	19,4	100
2	2017	53	36	48	31	168
		31,5	21,4	28,6	18,5	100
3	2018	37	39	44	25	145
		25,5	26,9	30,3	17,2	100
4	2019	38	34	52	31	155
		24,5	21,9	33,5	20	100
5	2020	35	34	55	33	157
		22,3	21,7	35	21	100

**Sumber Data : PT Asia Pacific Rayon, 2021**

Berdasarkan tabel 1, dimana hasil penilaian kinerja karyawan pada Departemen Maintenance PT Asia Pacific Rayon dimana selama periode 2018 sampai 2020 tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini terlihat pada karyawan yang mendapatkan nilai sangat baik mengalami penurunan, dimana

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



tahun 2018 karyawan yang mendapatkan nilai sangat baik berjumlah 37 orang (25,5%), mengalami peningkatan pada tahun 2019 karyawan yang mendapatkan nilai sangat baik berjumlah 38 orang (24,5%), dan kembali turun pada tahun 2020 dimana karyawan yang mendapatkan nilai sangat baik berjumlah 35 orang (22,3%). Hal ini belum memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan, sehingga perlu dilakukan penanganan dalam permasalahan kinerja yang terjadi pada perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah kemampuan kerja karyawan, pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan, kepemimpinan, motivasi dalam bekerja, kedisiplinan dalam bekerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. **(Kasmir, 2016)**. Dalam penelitian ini faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan.

Faktor pertama adalah gaya kepemimpinan, pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna menyatukan tujuan organisasi dengan karyawan demi mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan adalah sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan yang baik adalah seorang pemimpin harus dapat memberikan dorongan dan membantu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan cara memberikan pedoman dan dorongan kepada karyawan, sehingga karyawan menjadi semakin termotivasi dalam bekerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pada pengamatan awal di PT. Asia Pacific Rayon, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah gaya kepemimpinan yang ada. Permasalahan mengenai gaya kepemimpinan yang ada bahwa pemimpin kurang memperhatikan ketika karyawan bekerja dan ketika karyawan merasa kebingungan saat bekerja mereka menjadi tidak mendapatkan bantuan oleh pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, hal seperti ini dapat menyebabkan sulitnya seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan terlambat dalam menyelesaikannya.

Kinerja karyawan pada PT. Asia Pacific Rayon salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan, seperti pimpinan belum maksimal dalam memberikan perhatian terhadap karyawan karena jarang nya pimpinan ada ditempat, tentunya hal ini membuat karyawan merasa kebingungan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dengan tanpa adanya campur tangan atau masukan dari seorang pemimpin.

Pimpinan pada PT. Asia Pacific Rayon, terutama pada bagian departemen maintenance lebih menerapkan gaya kepemimpinan yang delegatif dalam mendorong kinerja setiap karyawannya. Gaya kepemimpinan delegatif lebih menekankan pimpinan sedikit memberikan pengarahan dan dukungan, pemimpin juga kurang memberikan dukungan. Gaya kepemimpinan yang rendah dukungan dan rendah pengawasan dirujuk sebagai „delegatif“, karena pemimpin mendiskusikan masalah bersama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan. Bawahan bertanggung jawab penuh kepada pemimpin, komunikasi dua arah untuk

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



mendiskusikan masalah bersama dan proses pembuatan keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahan.

Pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya agar dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan. Hal ini karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu tugas yang paling sulit yang dihadapi oleh berbagai macam organisasi adalah tugas memotivasi karyawan, agar mereka melaksanakan pekerjaan mereka dan berhasil mencapai standar-standar hasil pekerjaan yang telah ditentukan.

Hasil wawancara yang dilakukan pada masing – masing kepala bagian Departemen Maintenance, berdasarkan wawancara dengan Bapak Candra Tjandra pada bagian Section Viscose dimana beliau menjelaskan :

*“Dalam memimpin, tentunya gaya kepemimpinan menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun yang menjadi permasalahan mengenai gaya kepemimpinan pada bagian departemen maintenance ini seperti pemimpin kurang aktif dalam memberikan motivasi kepada bawahan, kurangnya perhatian pimpinan terhadap permasalahan kerja yang terjadi sehingga berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan.”*

Sementara menurut Bapak Budi Gunawan pada Section Spinning, dimana hasil wawancaranya menjelaskan :

*“Kalau permasalahan gaya kepemimpinan, ya seperti pimpinan terkadang jarang berada ditempat, kurangnya arahan yang diberikan kepada bawahan dalam bekerja dan pimpinan lebih mendelegasikan semua pekerjaan kepada bawahan untuk menyelesaikannya.”*

Hal yang sama juga dijelaskan oleh Bapak Handoko pada Departemen Mechanical menjelaskan :

*“Tentunya dalam memimpin sebuah perusahaan, gaya dari seorang pemimpin menjadi hal yang penting. Dimana pemimpin yang bersikap seenaknya*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



*akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan bawahannya. Seperti hal pemimpin terkesan cuek terhadap permasalahan dalam bekerja, kurangnya arahan yang diberikan dan terkadang pemimpin kurang memperhatikan setiap pekerjaan yang dilaksanakan bawahannya yang menyebabkan adanya eror dalam penyelesaian pekerjaan.”*

Hasil wawancara yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa permasalahan gaya kepemimpinan menjadi hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, dimana gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan masih kurang baik, hal ini dikarenakan kurangnya pimpinan memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan, kurangnya campur tangan seorang pemimpin dalam menangani sebuah masalah ketika bekerja, sehingga karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

Pada dasarnya seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinannya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian tersebut dapat berupa berbuat baik pada bawahan, bertukar pikiran dengan bawahan, dan memperjuangkan kepentingan bawahan.

Tidak hanya gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin dapat dilihat dari absensi karyawan saat bekerja. Pada tabel berikut ini terlihat tingkat absensi karyawan dan data keterlambatan dalam 5 tahun terakhir yang ada pada Department Maintenance PT Asia Pacific Rayon :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan Departemen Maintenance PT Asia Pacific Rayon**

Tahun	Jlh. Kary. (Orang)	Jlh. Hari Kerja (Hari)	Absensi Tidak Hadir / Tahun			
			I / Hari	A / Hari	Total / Hari	%
2016	180	240	40	36	76	0,176%
2017	168	240	38	43	91	0,225%
2018	145	240	34	37	71	0,204%
2019	155	240	36	40	76	0,204%
2020	157	240	39	45	84	0,223%

**Sumber Data : PT Asia Pacific Rayon, 2022**

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir karena izin dan sakit. Diman pada tahun 2016 dengan persentase ketidakhadiran sebesar 0,176% dengan yang terdiri dari izin berjumlah 40 hari dan alpha berjumlah 36 hari. Tahun 2017, dengan persentase ketidakhadiran sebesar 0,225% dengan yang terdiri dari izin berjumlah 38 hari dan alpha berjumlah 43 hari. Tahun 2018 dengan persentase ketidakhadiran sebesar 0,204% dengan yang terdiri dari izin berjumlah 34 hari dan alpha berjumlah 37 hari. Tahun 2019, dengan persentase ketidakhadiran sebesar 0,204% dengan yang terdiri dari izin berjumlah 36 hari dan alpha berjumlah 40 hari. Sementara pada tahun 2020, dengan persentase ketidakhadiran sebesar 0,223% dengan yang terdiri dari izin berjumlah 39 hari dan alpha berjumlah 45 hari.

Sementara berikut adalah data keterlambatan kerja karyawan pada departemen maintenance pada PT Asia Pacific :

**Tabel 1.3**  
**Data Keterlambatan Jumlah Karyawan Departemen Maintenance**  
**PT Asia Pacific Rayon**

Tahun	Jlh. Kary. (Orang)	Jlh. Hari Kerja (Hari)	Keterlambatan			%
			Pagi (Kali)	Siang (Kali)	Total (Kali)	
2016	180	240	76	60	136	56,7%
2017	168	240	64	54	118	49,2%
2018	145	240	80	50	130	54,2%
2019	155	240	74	65	139	57,9%
2020	157	240	82	70	152	63,3%

**Sumber Data : PT Asia Pacific Rayon, 2022**

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan di pagi dan siang, dimana pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan sebanyak 180 orang dan jumlah hari kerja 240 hari dengan jumlah keterlambatan pagi sebanyak 76 kali dan keterlambatan siang sebanyak 60 kali dalam setahun. Tahun 2017 dengan jumlah karyawan sebanyak 168 orang dan jumlah hari kerja 240 hari dengan jumlah keterlambatan pagi sebanyak 64 kali dan keterlambatan siang sebanyak 54 kali dalam setahun. Tahun 2018 dengan jumlah karyawan sebanyak 145 orang dan jumlah hari kerja 240 hari dengan jumlah keterlambatan pagi sebanyak 80 kali dan keterlambatan siang sebanyak 50 kali dalam setahun. Sementara pada tahun 2019, dengan jumlah karyawan sebanyak 155 orang dan jumlah hari kerja 240 hari dengan jumlah keterlambatan pagi sebanyak 74 kali dan keterlambatan siang sebanyak 65 kali dalam setahun. Sedangkan tahun 2020, dengan jumlah karyawan sebanyak 157 orang dan jumlah hari kerja 240 hari dengan jumlah keterlambatan pagi sebanyak 82 kali dan keterlambatan siang sebanyak 70 kali dalam setahun.

Sesuai dengan penjelasan pada tabel sebelumnya, permasalahan disiplin kerja karyawan yang terjadi dapat terlihat dari tingkat absensi tidak hadirnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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



karyawan dalam bekerja serta tingginya tingkat keterlambatannya karyawan dalam setiap tahunnya. Dengan melihat tingkat absensi dan keterlambatan yang cukup tinggi, hal ini akan mempengaruhi pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan sangat menginginkan karyawan untuk selalu disiplin dalam bekerja, sehingga target yang ditetapkan dapat terselesaikan sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada HRD PT. Asia Pacific Rayon, keterlambatan karyawan rata-rata disebabkan oleh kegiatan pagi hari seperti mengantar anak ke sekolah, tidak hanya itu saja keterlambatan juga banyak terjadi dikarenakan kelalayan karyawan dalam masuk bekerja, baik itu ketika pagi hari maupun ketika setelah jam istirahat.

Disiplin kerja sangatlah penting untuk diterapkan dalam bekerja, dimana disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang karyawan terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, dengan disiplin kerja yang baik tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai, sehingga diperlukan disiplin kerja karyawan yang baik agar kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin baik.

Dengan adanya gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti taat serta disiplin dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan dapat sesuai dengan harapan dari perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN DEPARTEMEN MAINTENANCE PT. ASIA PACIFIC RAYON PANGKALAN KERINCI”**.

### 1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian departemen maintenance pada PT. Asia Pasific Rayon Pangkalan Kerinci?.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian departemen maintenance pada PT. Asia Pasific Rayon Pangkalan Kerinci?.
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian departemen maintenance pada PT. Asia Pasific Rayon Pangkalan Kerinci?.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian departemen maintenance pada PT. Asia Pasific Rayon Pangkalan Kerinci.

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

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



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

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

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian departemen maintenance pada PT. Asia Pasific Rayon Pangkalan Kerinci.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian departemen maintenance pada PT. Asia Pasific Rayon Pangkalan Kerinci.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut :

1. Bagi penulis, diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti.
2. Bagi perusahaan, diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.
3. Bagi akademisi, diharapkan sebagai bahan masukan maupun sumbangan pemikiran dalam pengkajian masalah manajemen sumber daya manusia dengan meneliti masalah yang sama, serta sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang peneliti peroleh selama menjalankan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan refrensi pada penelitian selanjutnya.



## 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

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

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

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

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

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

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

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

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

## BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh 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.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Nawawi (2014)** Manajemen sumber daya manusia dimana proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

##### 2.1.2 Pengetian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut **Flippo (2015)** Menejemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut **Hasibuan (2014)** manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

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

Sementara menurut **Nawawi (2014)** Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian SDM perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga Negara suatu Negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja. Dalam arti mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga dan lain-lain. Ada tiga pengertian dari sumber daya manusia, yaitu :

1. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
2. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Rivai (2016)** Kinerja merupakan suatu fungsi dari semangat kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Sedangkan menurut **Mathis dan Jackson (2014)** menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Sementara menurut **Wirawan (2014)** Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan 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.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

### 2.2.2 Penilaian Kinerja

Menurut **Simamora (2015)** Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

### 2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kaswan (2014)** menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi karakteristik orang, input, output, konsekuensi, dan umpan balik. Karakteristik karyawan adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan keperibadian karyawan. Input mengacu pada intruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan.

Output merujuk kepada standar kinerja. Konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik. Umpan balik merupakan informasi yang karyawan terima selama bekerja.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Wirawan (2014)** menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor – faktor yaitu, faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi, dan faktor internal karyawan.

### 1) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Di tahap pelaksanaan tugas yang di bebankan pada karyawan memerlukan dukungan dari organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja buruk, kinerja karyawan akan menurun. Oleh karna itu, menejemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

### 2) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

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

### 3) Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan adalah faktor – faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor – faktor bawaan misalnya : bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Indikator Kinerja

Menurut **Bangun (2018)** menjelaskan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Terdapat empat indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
2. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
3. Kehadiran. Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.
4. Kemampuan kerjasama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih jadi membutuhkan kerja sama antar karyawan.

Adapun indikator kinerja menurut **Sutrisno (2014)** adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja 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. Kuantitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.

#### 3. Waktu kerja

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena ketergantungan dengan pekerjaan lainnya.

#### 4. Kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Menurut **Christian dan Kurniawan (2021)** menjelaskan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.



2. Kuantitas. Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Jangka waktu. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan. Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan menentukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan
6. Hubungan antar karyawan. Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Dari definisi kinerja tersebut dapat dilihat bahwa kinerja seorang karyawan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang didasarkan pada kecerdasan spiritual, intelegensia dan emosional.

## 2.3 Gaya Kepemimpinan

### 2.3.1 Kepemimpinan

Menurut **Terry (2016)**, menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arah yang berarti) atas usaha kolektif dan menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus bias memberikan motivasi, inspirasi, teladan yang baik bagi bawahannya. Selain itu seorang pemimpin harus mau menerima saran dan kritik dari bawahannya, dan mau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

mendengarkan keluhan kesah karyawannya. Sebab tujuan sebuah perusahaan akan tercapai salah satunya adalah terdapat komunikasi serta kerjasama yang baik antara para pelaku organisasi di dalamnya. Seorang pemimpin tidak dapat mengendalikan sebuah organisasi tanpa adanya kerjasama yang baik dengan bawahannya. **(Hasibuan, 2014)**

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut **Sutrisno (2014)**, berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Dapat juga diartikan sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif. Para ilmuwan yang menekuni masalah-masalah kepemimpinan telah melakukan banyak penelitian tentang berbagai segi kepemimpinan. **(Kamal dan Abdillah, 2018)**



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 2.3.2 Tipe – Tipe Kepemimpinan

Menurut **Kakmal dan Abdillah (2018)** tiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok yaitu :

#### 1. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menerapkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu sesuatu tanpa diperintah.

#### 2. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari Tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

#### 3. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini merupakan manusia sebagai salah satu faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin



memandang dan menetapkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga kemauan, kehendak, kemampuan yang diperolehnya.

### 2.3.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Menurut **Flippo (2015)** Gaya Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut **Thoha (2014)** gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. (**Kamal dan Abdillah, 2018**).

Sementara menurut **Prasetyo (2014)** Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap sikap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan, dan mencetuskan ide.

### 2.3.4 Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut **Umam (2012)**, ada lima jenis gaya kepemimpinan, yaitu gaya autokratis, gaya birokratis, gaya diplomatis, gaya partisipatif, dan gaya *free rein leader*.

#### 1) Gaya kepemimpinan autokratis.

Pemimpin yang autokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Ia menggunakan *authority* ini sebagai pegangan atau hanya sebagai metode agar sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan. Apa yang dilakukan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pemimpin dengan gaya ini hanyalah memberitahukan tugas seseorang serta menuntut kepatuhan orang secara penuh tanpa bertanya-tanya.

#### 2) Gaya kepemimpinan birokratik.

Gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota atau bawahannya apa dan bagaimana sesuatu itu harus dilaksanakan. Akan tetapi, dasar-dasar dari perintah gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur dan peraturan-peraturan yang terkandung dalam organisasi.

#### 3) Gaya kepemimpinan diplomatis

Pada gaya ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang diplomat adalah juga seorang seniman, yang melalui seninya berusaha melakukan persuasi secara pribadi. Jadi, sekalipun ia memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia lebih cenderung memilih cara menjual sesuatu (memotivasi), kepada bawahannya dan mereka menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik.

#### 4) Gaya kepemimpinan partisipatif

Pemimpin dengan gaya partisipatif adalah pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan, pengumuman kebijakan dan metode-metode operasionalnya. Jenis pemimpin ini dapat berupa seseorang pemimpin yang benar-benar demokratis.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Gaya kepemimpinan *free rein leader*

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin seakan-akan menunggang kuda yang melepaskan kedua kendali kudanya. Walaupun demikian, pemimpin dalam gaya ini bukanlah seorang pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kepada anggota atau bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan sama sekali. Hal ini dilakukan pemimpin tersebut adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan atau kontrol lebih lanjut, kecuali apabila mereka memintanya.

### 2.3.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut **Sutrisno (2014)** indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan diantaranya :

1. *Persuasif*, yaitu memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
2. *Refresif*, yaitu kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
3. *Partisipatif*, yaitu kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
4. *Inovatif*, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik

bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5. *Investigatif*, yaitu pemimpin yang suka berpikir dengan menggabungkan antara teori dan informasi dalam mempelajari sesuatu. Ciri pemimpin yang investigatif memiliki rasa ingin tau yang tinggi dan bersikap independent terhadap pekerjaan.
6. *Inspektif*, yaitu seorang pemimpin yang menyukai pelaksanaan kerja sesuai dengan protokol atau aturan – aturan yang berlaku, gaya kepemimpinan inspektif ini sangat mengingikan penghormatan dari bawahannya.
7. *Motivatif*, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
8. *Naratif*, yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
9. *Edukatif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.
10. *Retrogresif*, yaitu pemimpin tidak suka melihat bawahannya maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



retrogresif selalu menghalangi bawahannya mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

Menurut **Rivai (2016)** mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu:

1. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik terdiri dari membina kerjasama dengan bawahan, dan menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
2. Kemampuan yang efektivitas terdiri dari mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
3. Kepemimpinan yang partisipatif terdiri dari pengambilan keputusan secara musyawarah, dan mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu terdiri dari bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi, dan mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang terdiri dari tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

berkelompok, dan memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut **Alfin (2016)** diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kepedulian terhadap tugas.

Kepedulian terhadap tugas adalah sikap yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Karyawan membutuhkan pemimpin yang bisa memberikan pengarahan dan kepedulian agar tugasnya sesuai dengan harapan.

2. Penggunaan otoritas.

Pemimpin memiliki kemampuan untuk memerintah karyawan menuju kebenaran dengan kekuasaan yang dimilikinya, pemimpin berhak memperbaiki karyawan dengan penggunaan otoritasnya.

3. Ketegasan.

Sifat ini sangat diperlukan oleh pemimpin suatu perusahaan apabila ada karyawannya yang membuat suatu kesalahan. Dikatakan tegas bila cara menyikapinya adalah dengan tepat, adil, dan memiliki kejelasan dalam bertindak.

4. Kepercayaan diri.

Seorang pemimpin harus memiliki kepercayaan diri terutama pada dirinya sendiri dengan kepercayaan diri pemimpin akan memimpin karyawannya 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 masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

## 2.4 Disiplin Kerja

### 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Rivai, 2016).

Selanjutnya menurut **Sutrisno (2014)**, Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sementara menurut **Siagian (Nuraini, 2013)**, Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

### 2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut **Hasibuan (2014)** antara lain:

#### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja diluar kemampuan karyawan tersebut atau jauh dibawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

#### 2) Teladan Pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawhaannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan semakin rendah.

#### b) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

#### c) Kepengawasan melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### d) Sanksi hukuman

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang terbaik pada perusahaan. Sikap tegas dari seseorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

#### f) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

### 2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Sutrisno (2016)**, indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja seorang karyawan diantaranya adalah :

#### 1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan

#### 2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan

#### 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan

Menurut **Christian dan Kurniawan (2021)** menjelaskan bahwa indikator dalam mengukur disiplin dalam bekerja diantaranya :

##### 1. Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu.

##### 2. Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

##### 3. Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

Menurut **Christian dan Kurniawan (2021)**, adapun rumus dalam mengukur tingkat kehadiran karyawan

$$\text{Tahun} = \frac{\text{Jumlah Tidak Hadir dalam 1 Tahun}}{\text{Jumlah Hari Kerja (1 Tahun)} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$$

## 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien.

Menurut **Soedjono (2016)** ada beberapaindikator disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

## 1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

## 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

### 3) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik

### 4) Ketentuan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pegawai identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

## 2.5 Konsep Islam Mengenai Kinerja

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al- Qur'an Surah At-Taubah/09:105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ  
 وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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



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

Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Itulah sebabnya, penghargaan Islam terhadap kinerja bukan hanya sekedar panjang alegoris, penghias retorika, pemanis bahan pidato, indah dalam pernyataan tetapi kosong dalam kenyataan. Kinerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga kinerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saya menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah. Apabila kinerja itu adalah fitrah manusia, maka jelaslah bahwa manusia yang malas tidak mau mendayagunakan seluruh potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk alam kreatif, sesungguhnya dia itu melawan fitrah dirinya, menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia, untuk kemudian runtuh dalam kedudukan yang hina dari binatang.

Sementara kepemimpinan dalam Islam, tidak ada pembagian tentang tipe-tipe kepemimpinan seperti pada kepemimpinan konvensional. Akan tetapi, Islam menentukan karakter seorang pemimpin yang sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan hadist (Munawwir, 2013). Kepemimpinan dalam Islam sebagai bentuk kepemimpinan informal yaitu pemimpin yang diangkat tidak berdasarkan pengangkatan resmi. Adanya keberagaman ummat di muka bumi ini, Islam membagi sikap kepemimpinan sebagai berikut diantaranya Sikap terhadap golongan Islam, Sikap sesama ummat Islam dan Sikap sebagai pemimpin bangsa.

Konsep kepemimpinan dalam Islam bukanlah proses alam secara kasuistik, melainkan sebagai *rahmatan lil'alam* yang tidak lepas dari proyeksi



Ilahiyah melalui syariat Islam yang bernuansa universal dan dinamis seiring dengan dinamika peradaban muslim. Pada masa Rasulullah terlebih beliau diangkat sebagai Rasul untuk menyampaikan risalah Islam, landasan-landasan normatif tentang kepemimpinan muslim sudah diperkenalkan, diartikulasikan dalam kehidupan sebagai salah satu panggilan agama dan merupakan bentuk beribadah. Pemahaman terhadap nilai-nilai kepemimpinan Islam dalam segala aspek kehidupan akan mempengaruhi kinerja, motivasi serta etos kerja seseorang.

Sementara disiplin merupakan suatu sikap yang dimiliki seseorang untuk taat dan bisa mengendalikan diri, agar tetap mematuhi aturan yang telah dibuat atau disepakati. Disiplin telah menjadi satu ilmu yang diajarkan dalam ajaran agama Islam. Disiplin sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari, apalagi sikap tersebut sangat berpengaruh pada kesuksesan kita di masa depan. Disiplin biasanya dikaitkan dengan pemenuhan aturan dan pemanfaatan waktu. Seseorang dapat disebut disiplin apabila mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diembannya dengan tepat waktu.

Islam mengajarkan bahwa menghargai waktu lebih utama sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Al-Ashr 103.

Artinya: "Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran."

Islam adalah agama yang mengajarkan kelembutan sekaligus kedisiplinan.

Sebagai contoh, waktu sholat fardhu yang mempunyai batasan waktu awal dan akhir sehingga setiap manusia harus sholat dengan waktu yang telah ditentukan, jika tidak maka sholatnya dianggap tidak sah. Disiplin juga merupakan sifat orang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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

yang bertakwa. Dalam ajaran Islam, banyak ayat Alquran dan hadist, yang memerintahkan kita untuk disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Selain disebutkan dalam Surat Al-Ashr, dalam Surat An-Nisa ayat 59 juga menjelaskan tentang kepatuhan, kedisiplinan menaati suatu aturan.

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

Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang sedang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Persamaan/ Perbedaan	Hasil Penelitian	
					Parsial	Simultan
1	Gemini (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulsebar Kantor Pusat Makasar	Y : Kinerja X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja	Perbedaan pada variabel motivasi kerja	Hasil penelitian menjelaskan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan sementara motivasi tidak berpengaruh signifikan	Secara bersamaan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan
2	Rahardian Wahyu (2014)	Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. DHL Global Forwarding Semarang	Y : Kinerja X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Disiplin Kerja	Persamaan : Terdapat Persamaan pada seluruh variabel.	Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, serta disiplin juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Persamaan/ Perbedaan	Hasil Penelitian	
					Parsial	Simultan
3	Acep Rochmat Sunarwan (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo	Y : Kinerja X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Disiplin Kerja	Persamaan : Terdapat Persamaan pada seluruh variabel Perbedaan : Objek penelitian	pegawai sementara motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sementara disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Kamal dan Abdillah (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Pandu SIwi Sentosa Jakarta)	Y : Kinerja X : Gaya Kepemimpinan	Perbedaan tidak menggunakan variabel disiplin kerja	Hasil penelitian menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	-
5	Regina Aditya Reza (2012)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa	Y : Kinerja X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Disiplin Kerja	Persamaan : Terdapat persamaan seluruh variabel	Hasil penelitian dimana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja dan motivasi memiliki pengaruh yang terhadap kinerja serta disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Kusjono dan Firmansyah (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan	Y : Kinerja X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja	Perbedaan pada variabel motivasi kerja	Secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Secara bersamaan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7	Octaviani dan Pricilla (2020)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap	Y : Kinerja X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi	Perbedaan pada variabel motivasi kerja	Secara parsial disiplin kerja dan motivasi kerja	Secara bersamaan menjelaskan bahwa disiplin

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Persamaan/ Perbedaan	Hasil Penelitian	
					Parsial	Simultan
8	Jepry dan Mardika (2020)	Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pana Lintas Sindo Ekspres	Y : Kinerja X1 : Kedisiplinan X2 : Motivasi Kerja	Perbedaan pada variabel motivasi kerja	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Permatasari dkk (2015)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)	Y : Prestasi Kerja X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja	Perbedaan pada variabel prestasi kerja dan motivasi kerja	Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Sementara secara bersamaan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10	Sunarsih (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Usaha Mandiri Jakarta	Y : Kinerja X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Disiplin Kerja	Persamaan seluruh variabel yang digunakan	Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2.7 Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis

Berikut adalah hubungan antar variabel dan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Menurut **Thohah (2014)**, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mengembangkan kinerja yang kondusif agar tercapainya kinerja yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Semakin baik cara memimpin seorang pemimpin maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian departemen maintenance pada PT. Asia Pasific Rayon Pangkalan Kerinci

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut **Yulk (dalam Siagian, 2015)**, bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja. **Moenir (dalam Tohardi, 2014)**, mengatakan perlu adanya disiplinisasi, yaitu untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Ketidakdisiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat.

Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerjakaryawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan kinerja yang maksimal sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian departemen maintenance pada PT. Asia Pasific Rayon Pangkalan Kerinci

### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah kemampuan kerja karyawan, pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan, kepemimpinan, motivasi dalam bekerja, kedisiplinan dalam bekerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

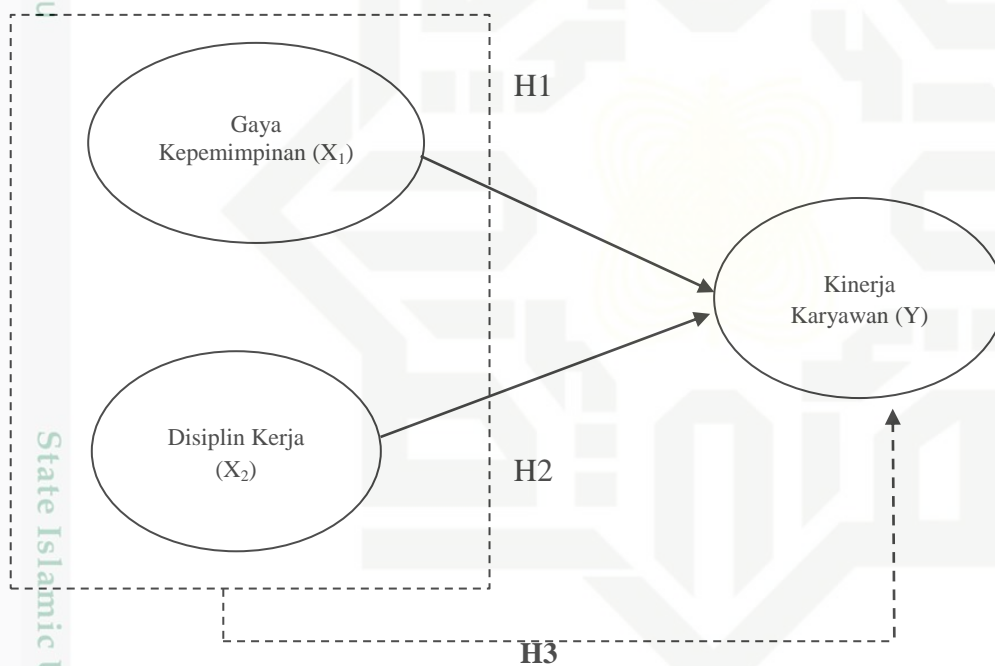
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

(Kasmir, 2016). Dalam penelitian ini faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian departemen maintenance pada PT. Asia Pasific Rayon Pangkalan Kerinci

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**  
*Sumber : Kasmir (2016)*

## 2.9 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap sesuatu objek atau fenomena.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Dalam penelitian yang akan penulis lakukan ini, penulis menggunakan variabel-variabel sebagai berikut :

- Y : Kinerja Karyawan  
 X<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan  
 X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja

**Tabel 2.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. (Wirawan, 2016)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu kerja 4. Kerjasama (Sutrisno, 2014)	Linkert
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. (Thoha, 2014)	1. Persuasif 2. Refresif 3. Partisipatif 4. Inovatif 5. Investigatif 6. Inspektif 7. Motivative 8. Naratif 9. Edukatif 10. Retrogresif (Sutrisno, 2016)	Linkert
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sutrisno (2014)	1. Ketepatan Waktu 2. Menggunakan Peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor (Soedjono, 2016)	Linkert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci, dimana penelitian ini dimulai dari Januari 2022 sampai dengan Juni 2022

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis data

Menurut **Sugiyono (2015)**, jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data yang berupa kualitatif dan kuantitatif.

##### a. Data Kualitatif

Menurut **Sugiyono (2015)** data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Dalam penelitian ini berupa latar belakang, sejarah organisasi, struktur organisasi, dan data data lain yang diambil dari dokumen organisasi.

##### b. Data Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2015)** data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

## 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder (Sugiono, 2015).

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja yang didapat langsung dari responden.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari buku-buku, laporan-laporan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini antaranya profil PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci.

## 3.3 Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian dimana elemen adalah unsur terkecil yang merupak sumber data yang diperlukan (Sugiyono, 2015). Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah jumlah

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

seluruh karyawan yaitu 157 orang karyawan bagian departemen maintenance pada PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi, **Sugiyono (2015)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.misalnya karena ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah. Jumlah sampel (*size of sample*) ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

E = Presentasi tingkat kesalahan yang di toleransi 10%

Dengan menggunakan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel sebanyak :

$$n = \frac{157}{1+157(0,05)^2} = 112,7469 \text{ dibulatkan menjadi } 113 \text{ orang}$$

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *random sampling*.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden.
2. Wawancara yaitu percakapan langsung antara *interviewer* (pewawancara) dengan *interview* (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Menurut **Sugiyono (2015)** Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Peneliti memberikan 5 (lima) alternatif jawaban kepada responden, maka skala yang digunakan 1 – 5, bobot pemetaan adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 3.1**  
**Instrument Skala Likert**

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, (2015)

Analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata hitung pada 5 (lima) tingkatan pemetaan dimana range tingkatan pemetaan sebesar  $(5-1)/5 = 0,8$ .

Adapun tingkatan pemetaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Pemetaan Deskriptif Variabel Penelitian**

Score Rata-Rata Hitung	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

### 3.6 Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Menurut **Ghozali (2013)** menjelaskan validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa tepat variabel yang digunakan dalam penelitian. Suatu penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu memberikan hasil atas apa yang akan diukur. Adapun kriteria pengukuran uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini 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. Nilai *corrected item total correlation* yang dihasilkan lebih besar dari nilai batas sebesar 0,30 maka item pernyataan pada variabel dinyatakan valid.
- b. Nilai *corrected item total correlation* yang dihasilkan lebih kecil dari nilai batas sebesar 0,30 maka item pernyataan pada variabel dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2013)** reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil dari suatu penelitian yang dilakukan secara berulang – ulang dari waktu ke waktu, semakin tinggi tingkat reliabilitas yang dihasilkan, maka penelitian yang dilakukan semakin dapat diandalkan. Kriteria pengukuran dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  maka alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai *cronbach alpha*  $< 0,60$  maka alat ukur yang digunakan dinyatakan tidak reliabel.

## 3.7 Uji Asumsi Klasik

## 1) Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2013)** uji normalitas bertujuan untuk menguji data yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah berdistribusi normal.
- b. Jika titik-titik tidak menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut tidak berdistribusi normal.

Selain metode grafik, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak dengan pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka residual memiliki distribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka residual tidak memiliki distribusi normal.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2) Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2013)** Uji multikolinieritas adalah suatu uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinieritas antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Keputusan yang digunakan dalam pengujian uji multikolinieritas yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Jika  $VIF$  (*Variance Inflation Factor*)  $> 10$  dan nilai *Tolerance*  $< 0.10$  maka model regresi terjadi multikolinieritas.
- b. Jika  $VIF$  (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0.10$  maka model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

### 2.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali, (2013)** uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk menilai adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik, adapun dasar kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai beriku :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit),



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terjadi gejala heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 1) Analisis Deskriptif

Analisis data adalah proses pemeriksaan, pembersihan, transformasi dan pemodelan data dengan tujuan menemukan informasi yang berguna, menginformasikan kesimpulan dan mendukung pengambilan keputusan. Menurut **Ghozali (2013)** menjelaskan teknik analisis merupakan cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan dalam menjawab rumusan masalah, tujuan penelitian dan penyajian hipotesis yang digunakan dalam penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh **Sugiyono (2015)** yaitu 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 menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut **Sugiyono (2015)** penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang bermaksud mengadakan pemeriksaan dan pengukuran terhadap suatu gejala tertentu. Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian yang akan diteliti. Pada setiap variabel yang diteliti tidak dilakukan pengujian untuk mengetahui adanya hubungan antarvariabel yang akan diteliti, dalam analisis deskriptif kuantitatif menggunakan bantuan statistik deskriptif seperti dalam bentuk tabel tunggal maupun silang dengan data frekuensi ( $f$ ) dan persentase (%).

## 2) Regresi Linear Berganda

Menurut (**Ghozali, 2013**) analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis regresi dimana variabel independen dan variabel dependen. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

B<sub>1</sub>b<sub>2</sub> b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi (Parsial)

€ = Standar eror

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 1) Uji T Parsial

Menurut **Ghozali (2013)** uji t parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan didalam sebuah penelitian. Penentuan nilai  $t_{tabel}$  dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{tabel} = n - k$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel

Adapun kriteria penentuan uji t parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial (sendiri) variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya secara parsial (sendiri) variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

## 2) Uji F Simultan

Menurut (Ghozali, 2013) menjelaskan pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Penentuan nilai  $f_{tabel}$  dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$f_{tabel} = Df_1 = k - 1 : Df_2 = n - k$$

Keterangan :

Df = derajat bebas/degree of freedom

n = jumlah sampel

k = jumla variabel

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara simultan (bersamaan) seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  atau nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya secara simultan (bersamaan) seluruh variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut (Ghozali, 2013) analisis koefisien korelasi digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Tabel dibawah adalah cara mengetahui keadaan korelasi:

**Tabel 3.3**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Score Rata-Rata Hitung	Keterangan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Ghozali (2013)

Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.

Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R square ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Karena dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas maka koefisien determinasi di jelaskan melalui nilai adjust R square (adjust  $R^2$ ).



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Asia Pacific Rayon (APR) adalah produsen viscose rayon terintegrasi pertama di Asia mulai dari perkebunan hingga produk serat viscose. APR berkapasitas 240.000 ton terletak di Pangkalan Kerinci, Pelalawan, Riau, bersama dengan Asia Pacific Resources International (APRIL). Sebagai salah satu perusahaan yang dikelola RGE, yang didirikan oleh Sukanto Tanoto pada tahun 1973, APR memproduksi viscose rayon alami dan mudah terurai (biodegradable) yang digunakan untuk produk tekstil dan produk-produk perawatan diri. Produk APR diekspor ke 14 negara termasuk Brazil, Turki, Pakistan, Sri Lanka, Bangladesh dan berbagai negara bagian Eropa.

Berkomitmen pada sumber bahan baku yang berkelanjutan dan pabrik yang efisien, produk APR memenuhi kebutuhan pelanggan, sekaligus juga memperhatikan kehidupan masyarakat di sekitar area operasi perusahaan. Bekerja sama dengan Kamar Dagang Internasional dan startup blockchain yang berbasis di Singapura Perlin Net Group, APR pada 9 April 2019 meluncurkan Follown Our Fibre, sebuah proyek blockchain tentang keterlacakan rantai pasokan viscose.

APR menjunjung tinggi prinsip tanpa deforestasi (No Deforestation) dan hanya menggunakan bahan baku yang berasal dari perkebunan dan hutan yang dikelola secara berkelanjutan. Selain itu, perusahaan berkomitmen pada transparansi rantai pasokan perusahaan. APR bertujuan untuk melakukan produksi viscose rayon yang bersih dan akan senantiasa menjalankan kegiatan manufaktur



terbaik dalam menghasilkan viscose rayon, terutama dalam pengurangan efek gas rumah kaca (GRK), pemulihan karbon disulfida (CS<sub>2</sub>), dan pengolahan air limbah yang sejalan dengan praktik-praktik industri yang terbaik.

#### 4.2 Visi dan Misi

##### 1. Visi Perusahaan

Untuk menjadi produsen rayon yang bertanggung jawab dan efisien berkelas dunia, menciptakan nilai bagi Masyarakat, Negara, Iklim, Penlanggan, dan Perusahaan.

##### 2. Misi Perusahaan

Memaksimalkan hasil perusahaan yang membawa manfaat bagi pihak terkait, dengan ikut berpartisipasi dan berkontribusi pada pembangunan sosial ekonomi nasional regional.

#### 4.3 Struktur Perusahaan

Organisasi adalah salah wadah bagi sekelompok orang yang bekerja dalam usaha maupun perseroan terbatas atau dalam bentuk lainnya dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Struktur organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan kelancaran kegiatan perusahaan.

Dalam menjalankan suatu kegiatan operasional dalam sebuah perusahaan tentunya diperlukan individu yang memegang suatu jabatan dengan tugas, wewenang serta tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang diberikan perusahaan. Peran struktur organisasi menjadi sangat penting karena merupakan gambaran mengenai hubungan kerja dari setiap karyawan yang menggerakkan setiap kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

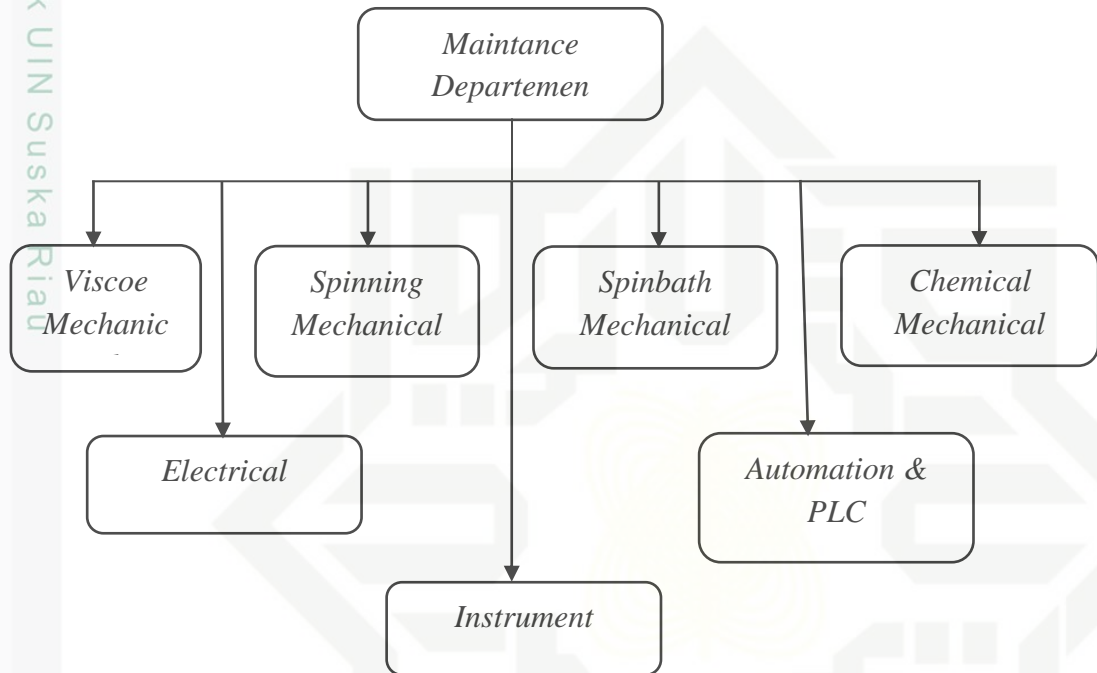
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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

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

Tujuan yang ditetapkan sebuah perusahaan adalah untuk memajukan perusahaan sehingga kemakmuran karyawan dapat terjamin. Adapun bentuk dari struktur organisasi pada PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci seperti gambar berikut ini :



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci**  
**Sumber : PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci, 2022**

#### 4.4 Tugas dan Tanggung Jawab

Tugas dan tanggung jawab masing masing area Departemen :

##### 1. *Viscose Mechanical*

- a. Merawat peralatan dan mesin mesin diarea *Viscose, rotary equipment* dan *static equipment*
- b. Secara berkala mengganti peralatan yang sudah aus karena usia pakai.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Monitoring secara on line dan berkala sesuai *schedule* yang ditentukan terhadap semua peralatan mechanical di area *Viscose*.
- d. Peralatan yang ada diarea *Viscose* meliputi ; *Bale feeder system, AC Pump, Aging Drum, AC Cooler, Xhantator, KK Filter*.

2. *Spinbath Mechanical*

- a. Merawat peralatan dan mesin mesin *Spinbarh, rotary equipment* dan *static equipment*.
- b. Secara berkala mengganti peralatan yang sudah aus karena usia pakai.
- c. Monitoring secara on line dan berkala sesuai *schedule* yang ditentukan terhadap semua peralatan mechanical di area *Spinbath*
- d. Peralatan yang ada diarea *Viscose* meliputi ; *Degassing System, Evaporator, Calcination, Bagging machine* dan *Filtrasi System*

3. *Spinning Mechanical*

- a. Merawat peralatan dan mesin mesin *Spinning, rotary equipment* dan *static equipment*
- b. Secara berkala mengganti peralatan yang sudah aus karena usia pakai.
- c. Monitoring secara on line dan berkala sesuai *schedule* yang ditentukan terhadap semua peralatan mechanical di area *Spinning*
- d. Peralatan yang ada diarea *Viscose* meliputi; *Spinning Machine, After treatment, Dryer, Bath Station* dan *Balling Press*.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Merawat peralatan dan mesin mesin di area *chemical, rotary equipment* dan *static equipment*.
- b. Secara berkala mengganti peralatan yang sudah aus karena usia pakai.
- c. Monitoring secara on line dan berkala sesuai *schedule* yang ditentukan terhadap semua peralatan mechanical di area *Chemical*
- d. Peralatan yang ada diarea *Viscose* meliputi ; WSA, CS2P, SAP & CS2R.

5. *Electrical*

- a. Merawat semua peralatan yang berhubungan dengan listrik, pompa listrik dan transformer.
- b. Secara berkala mengganti peralatan listrik yang sudah habis usia pakai.
- c. Sesuai *schedule*,melakukan check list peralatan yang berhubungan dengan kelistrikan.

## 6. Instrumentasi

- a. Merawat yang berhubungan dengan peralatan pengontrolan mesin mesin produksi.
- b. Secara berkala mengganti peralatan yang berhubungan dengan sistem pengontrolan yang sudah habis usia pakai.
- c. Sesuai *schedule*,melakukan check list peralatan yang berhubungan dengan alat alat pengontrolan Instrument.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

### 7. Automation & PLC

- a. Merawat yang berhubungan dengan peralatan pengontrolan mesin mesin produksi secara komputerisasi.
- b. Secara berkala mengganti peralatan yang berhubungan dengan system DCS dan pengontrolan yang sudah habis usia pakai
- c. Sesuai schedule, melakukan check list peralatan yang berhubungan dengan alat alat pengontrolan mesin mesin dengan system komputerisasi.

### 4.5 Aktivitas Perusahaan

PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci bergerak di sektor perdagangan, distribusi dan logistik produk minyak tanah dan kimia. PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci mendistribusikan 20 jenis produk kimia seperti kaustik soda, sodium sulfat, PVC resin, soda abu, dan sorbitol. Produk ini digunakan di sektor industri seperti: kertas dan bubur kertas, tekstil, sabun dan deterjen, produk konsumen, makanan, farmasi, kimia, kaca dan konstruksi.

UIN SUSKA RIAU



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian departemen maintenance pada PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci, berdasarkan hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian departemen maintenance pada PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian departemen maintenance pada PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci. Disiplin kerja yang tinggi manandakan karyawan mampu bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan dengan harapan kinerja dapat tercapai dengan maksimal.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian departemen maintenance pada PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci. Adapun besaran pengaruhnya yaitu 71,2% sedangkan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

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



## 6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Kepada PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci terutama bagian departemen maintenance, terutama untuk para manajer atau pimpinan masing – masing divisi agar mengevaluasi gaya dalam memimpin bawahan dengan lebih melakukan pendekatan terutama dalam perasaan dan pikiran untuk mendorong bawahan agar lebih kerja dengan baik.
2. Kepada karyawan bagian departemen maintenance pada PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci disarankan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dengan mematahahi setiap aturan dan standar operasional yang berlaku di perusahaan.
3. Kepada PT. Asia Pacific Rayon Pangkalan Kerinci terutama bagian departemen maintenance disarankan untuk lebih memberikan pengarahan untuk dapat mematahahi setiap aturan dalam bekerja serta melibatkan setiap karyawan agar lebih berkontribusi, bersemangan dan memiliki inisiatif dalam melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Acep Rochmat Sunarwan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Administrasi dan Bisnis Volume 1 Nomor 1 Tahun 2014*.
- Ahmad, Tohardi, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Universitas Tanjung Pura Mandar Maju.
- Alfin. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirtajaya Primakarsa. *Jurnal Manajemen Volume 2 Nomor 1 Tahun 2016*.
- Bangun Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Christian Dio dan Kurniawan M. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM Volume 2 Nomor 2 Juni 2021*.
- Flippo b. Edwin. 2015. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Erlangga.
- Gemini P. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Kantor Pusat Makasar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL) Volume 1 Nomor 1 Tahun 2021*.
- Ghozali Imam, 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Jepry dan Mardika N. Harry. 2020. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA Volume 8 Nomor 1 Februari 2020*.
- Kamal Fahmi dan Abdilla E. Zahara. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 12 Nomor 2 Tahun 2018*.
- Kamal Fahmi dan Abdillah E. Zahara. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 12 Nomor 2 Tahun 2018*.
- Kartono, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifur Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Kaswan, 2014. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Khaerul, Umam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 16*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kusjono G dan Firmansyah. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Volume 4 Nomor 2 Tahun 2016*.
- Mangkunegara A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mathis Robert I & Jacson John H. 2014. *Human Resource Management, South-Western : College Publishing Division of Thomson Learning*.
- Munawwir Ek, Imam. 2013. *Azas Kepemimpinan dalam Islam*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Nawawi, Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.
- Octaviani I. Sari dan Pricilla Lidya. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertama Logistic Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Volume 4 Nomor 1 November 2020*.
- Permatasari J. Ayu, Musadieg M. A. dan Mayowan Y. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 25 Nomor 1 Agustus 2015*.
- Prasetyo W. Eko. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepmimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Mirai Management Volume 2 Nomor 2 Tahun 2014*.
- Prasetyo, 2008. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Tembakau Djajasakti Sari Malang)*. Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB) Vol 3 No 1.
- Rahardian Wahyu. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. DHL Global Forwarding Semarang. *Jurnal Manajemen Volume 3 Nomor 2 Tahun 2014*.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Regina Aditya Reza. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa. *Jurnal Manajemen Volume 2 Nomor 2 Tahun 2012*.
- Rivai, Veitzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : CV Trans Info Media.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian P. Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, H. Bilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinabela, Lijan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Soedjono, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7 No 1 Maret 2006*.
- Sofyandi dan Garniwa, 2007. *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2015. *Metodo Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sule, E.T dan Saefullah, Kurniawan. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prenada Media.
- Suliyanto, 2011. *Ekonomi Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi
- Sunarsih Denok. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Usaha Mandiri Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (Jenius) Volume 1 Nomor 2 Januari 2017*.
- Sutrisno, E. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Terry, R George, 2016. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Thoha Miftah, 2014. *Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Tohardi. Ahmad. 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.

Umam Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Wibowo, 2010. *Manajemen Perubahan, Edisi Kedua*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wirawan, 2014. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Yoga Kusuma Wardhana. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. (Studi kasus pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7 No 1 Maret 2014*.

Yuliani. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Immanuel Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Volume 4 Nomor 2 Tahun 2017*.

Yulk, A.G, 2002. *Leadership in Organizational*. New Jersey : Prentice Hall.

Lampiran Penelitian

Lampiran 1. Kuisisioner

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya Garcia Akbar, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya. Informasi yang Bapak/ibu isikan pada kuisisioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN DEPARTEMEN MAINTENANCE PT. ASIA PACIFIC RAYON PANGKALAN KERINCI”**. Pada program studi S1 Manajemen.

Atas kerjasama dan perhatian Bapak/ibu berikan saya ucapkan **terimakasih**.

Berilah tanda centang (X) pada kotak yang telah disediakan

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Umur : \_\_\_\_\_ Tahun
3. Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan
4. Pendidikan terakhir bapak/ibu adalah :  SD/yang sederajat  SMA/yang sederajat  
 SMP/yang    
Diploma/Sarjana/Pascasarjana  Lain – Lain .....
5. Lama bekerja :  1 - 2 tahun  3 - 4 tahun  
 5 – 6 tahun  7 – 8 tahun  
 9 – 10 Tahun  ≥11 Tahun

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Bacalah pertanyaan dengan teliti dan pilihlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai.
2. Berilah tanda ceklis (X) pada jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Keterangan Jawaban :

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Keterangan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
N (Netral)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

### Variabel Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu cermat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat dan standar kerja yang ditetapkan					
3	Saya telah menyelesaikan setiap pekerjaan melebihi target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya merasa mampu mencapai jumlah target kerja yang telah ditentukan perusahaan					
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
6	Saya segera mengerjakan setiap pekerjaan tanpa menunda – nunda waktu					
7	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan					
8	Saya mau menerima saran dan kritikan dari rekan kerja untuk membangun tim kerja yang lebih baik					

### Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan Bapak/Ibu melakukan pendekatan dengan perasaan untuk mengajak bawahan agar dapat bekerja lebih baik					

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

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta mik UIN Suska Riau

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
2	Pimpinan Bapak/Ibu melakukan pendekatan dengan pikiran yang mampu meningkatkan semangat kerja bawahan					
3	Pimpinan Bapak/Ibu selalu memberikan tekanan yang tinggi dalam bekerja					
4	Pimpinan Bapak/Ibu memberikan ancaman kepada bawahan yang tidak mampu mencapai target kerja yang ditetapkan					
5	Pimpinan Bapak/Ibu mampu mengajak bawahannya untuk dapat berpartisipasi dalam menentukan keputusan					
6	Pimpinan Bapak/Ibu mudah untuk menerima setiap saran dan kritikan dari bawahan untuk meningkatkan kinerja perusahaan					
7	Pimpinan Bapak/Ibu memiliki ide – ide yang menarik untuk membuat pembaruan dalam sistem kerja					
8	Pimpinan Bapak/Ibu mampu membuat kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja bawahannya					
9	Pimpinan selalu menyelidiki setiap masalah yang terjadi pada bawahannya didalam bekerja					
10	Pimpinan melakukan penyelidikan yang berkaitan dengan bawahannya didalam melaksanakan setiap pekerjaan					
11	Pimpinan Bapak/Ibu menginginkan bawahannya untuk bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan					
12	Pimpinan Bapak/Ibu bertindak tegas terhadap bawahan yang melanggar aturan kerja di perusahaan					
13	Pimpinan Bapak/Ibu selalu mendorong bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih baik					
14	Pimpinan Bapak/Ibu mampu mengambil kebijakan yang dapat mendorong semangat kerja karyawan					
15	Pimpinan Bapak/Ibu terlalu sering memberikan arahan yang tidak sesuai dengan bentuk pekerjaan					

Stationery UIN Suska Riau

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
16	Pimpinan Bapak/Ibu terlalu banyak bicara dari pada bekerja					
17	Pimpinan Bapak/Ibu selalu memberikan arahan kepada setiap bawahannya agar bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku					
18	Pimpinan Bapak/Ibu merancang program pelatihan untuk mengembangkan keterampilan bawahannya					
19	Pimpinan Bapak/Ibu membuat keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahannya untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja					
20	Pimpinan Bapak/Ibu menghambat bawahannya untuk berprestasi dalam bekerja					

Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Saya selalu taat datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
3	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dalam mendukung penyelesaian pekerjaan					
4	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai dengan petunjuk yang ditetapkan					
5	Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dibebankan perusahaan.					
6	Saya memiliki tanggung jawab yang besar untuk menjaga nama baik perusahaan.					
7	Saya selalu taat terhadap setiap aturan yang berlaku diperusahaan					
8	Saya siap menerima sanksi hukuman dari tindakan yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan					

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

## Lampiran 2. Tabulasi Data

Responden	Usia Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan Responden	Lama Bekerja
Resp-1	26 - 30 Tahun	L	SMA	5 - 6 Tahun
Resp-2	31 - 35 Tahun	L	D3	5 - 6 Tahun
Resp-3	26 - 30 Tahun	P	SMA	3 - 4 Tahun
Resp-4	36 - 45 Tahun	L	SMA	5 - 6 Tahun
Resp-5	36 - 45 Tahun	L	D3	5 - 6 Tahun
Resp-6	26 - 30 Tahun	L	SMA	3 - 4 Tahun
Resp-7	26 - 30 Tahun	P	SMA	1 - 2 Tahun
Resp-8	26 - 30 Tahun	L	SMA	3 - 4 Tahun
Resp-9	26 - 30 Tahun	L	D3	1 - 2 Tahun
Resp-10	26 - 30 Tahun	L	SMA	3 - 4 Tahun
Resp-11	>52 Tahun	L	Magister (S2)	1 - 2 Tahun
Resp-12	<25 Tahun	L	SMA	1 - 2 Tahun
Resp-13	31 - 35 Tahun	L	Magister (S2)	5 - 6 Tahun
Resp-14	31 - 35 Tahun	L	SMA	5 - 6 Tahun
Resp-15	31 - 35 Tahun	L	Sarjana (S1)	5 - 6 Tahun
Resp-16	46 - 50 Tahun	L	SMA	5 - 6 Tahun
Resp-17	46 - 50 Tahun	L	Sarjana (S1)	5 - 6 Tahun
Resp-18	26 - 30 Tahun	P	SMA	3 - 4 Tahun
Resp-19	26 - 30 Tahun	L	SMA	3 - 4 Tahun
Resp-20	<25 Tahun	P	SMA	1 - 2 Tahun
Resp-21	46 - 50 Tahun	L	SMA	5 - 6 Tahun
Resp-22	36 - 45 Tahun	L	Sarjana (S1)	7 - 8 Tahun
Resp-23	36 - 45 Tahun	L	Sarjana (S1)	5 - 6 Tahun
Resp-24	<25 Tahun	L	D3	1 - 2 Tahun
Resp-25	<25 Tahun	P	Sarjana (S1)	1 - 2 Tahun
Resp-26	36 - 45 Tahun	L	D3	5 - 6 Tahun
Resp-27	31 - 35 Tahun	L	Sarjana (S1)	5 - 6 Tahun
Resp-28	26 - 30 Tahun	L	Sarjana (S1)	1 - 2 Tahun
Resp-29	31 - 35 Tahun	L	Magister (S2)	5 - 6 Tahun
Resp-30	36 - 45 Tahun	L	D3	5 - 6 Tahun
Resp-31	26 - 30 Tahun	L	SMA	1 - 2 Tahun
Resp-32	26 - 30 Tahun	L	SMA	1 - 2 Tahun
Resp-33	<25 Tahun	P	SMA	3 - 4 Tahun
Resp-34	<25 Tahun	P	D3	3 - 4 Tahun
Resp-35	31 - 35 Tahun	L	D3	5 - 6 Tahun
Resp-36	<25 Tahun	P	SMA	1 - 2 Tahun

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi undang-undang. UIN Suska Riau.

Responden	Usia Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan Responden	Lama Bekerja
Resp-37	31 - 35 Tahun	L	D3	5 - 6 Tahun
Resp-38	<25 Tahun	L	SMA	1 - 2 Tahun
Resp-39	26 - 30 Tahun	P	Magister (S2)	5 - 6 Tahun
Resp-40	26 - 30 Tahun	P	Magister (S2)	3 - 4 Tahun
Resp-41	26 - 30 Tahun	L	D3	5 - 6 Tahun
Resp-42	46 - 50 Tahun	L	Sarjana (S1)	3 - 4 Tahun
Resp-43	46 - 50 Tahun	L	D3	7 - 8 Tahun
Resp-44	26 - 30 Tahun	L	Sarjana (S1)	3 - 4 Tahun
Resp-45	<25 Tahun	P	Sarjana (S1)	3 - 4 Tahun
Resp-46	36 - 45 Tahun	L	D3	5 - 6 Tahun
Resp-47	36 - 45 Tahun	L	Sarjana (S1)	7 - 8 Tahun
Resp-48	31 - 35 Tahun	L	Sarjana (S1)	3 - 4 Tahun
Resp-49	31 - 35 Tahun	P	SMA	3 - 4 Tahun
Resp-50	<25 Tahun	P	Sarjana (S1)	1 - 2 Tahun
Resp-51	<25 Tahun	P	SMA	1 - 2 Tahun
Resp-52	26 - 30 Tahun	L	Sarjana (S1)	5 - 6 Tahun
Resp-53	<25 Tahun	L	SMA	1 - 2 Tahun
Resp-54	26 - 30 Tahun	L	Sarjana (S1)	5 - 6 Tahun
Resp-55	46 - 50 Tahun	L	SMA	7 - 8 Tahun
Resp-56	46 - 50 Tahun	L	SMA	7 - 8 Tahun
Resp-57	26 - 30 Tahun	P	Sarjana (S1)	1 - 2 Tahun
Resp-58	46 - 50 Tahun	P	Magister (S2)	5 - 6 Tahun
Resp-59	36 - 45 Tahun	L	Sarjana (S1)	1 - 2 Tahun
Resp-60	26 - 30 Tahun	P	Magister (S2)	3 - 4 Tahun
Resp-61	>52 Tahun	L	Sarjana (S1)	9 - 10 Tahun
Resp-62	26 - 30 Tahun	P	Magister (S2)	5 - 6 Tahun
Resp-63	26 - 30 Tahun	P	Magister (S2)	5 - 6 Tahun
Resp-64	26 - 30 Tahun	P	Sarjana (S1)	5 - 6 Tahun
Resp-65	46 - 50 Tahun	L	Sarjana (S1)	7 - 8 Tahun
Resp-66	36 - 45 Tahun	L	SMA	3 - 4 Tahun
Resp-67	46 - 50 Tahun	L	Sarjana (S1)	7 - 8 Tahun
Resp-68	46 - 50 Tahun	L	Sarjana (S1)	5 - 6 Tahun
Resp-69	26 - 30 Tahun	P	Sarjana (S1)	5 - 6 Tahun
Resp-70	>52 Tahun	L	SMA	9 - 10 Tahun
Resp-71	>52 Tahun	L	SMA	>11 Tahun
Resp-72	31 - 35 Tahun	L	SMA	3 - 4 Tahun
Resp-73	31 - 35 Tahun	L	Sarjana (S1)	5 - 6 Tahun

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

Responden	Usia Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan Responden	Lama Bekerja
Resp-74	26 - 30 Tahun	P	Sarjana (S1)	5 - 6 Tahun
Resp-75	31 - 35 Tahun	L	SMA	3 - 4 Tahun
Resp-76	26 - 30 Tahun	P	Sarjana (S1)	1 - 2 Tahun
Resp-77	31 - 35 Tahun	L	SMA	3 - 4 Tahun
Resp-78	26 - 30 Tahun	P	Magister (S2)	1 - 2 Tahun
Resp-79	31 - 35 Tahun	L	Sarjana (S1)	3 - 4 Tahun
Resp-80	26 - 30 Tahun	P	Sarjana (S1)	5 - 6 Tahun
Resp-81	26 - 30 Tahun	L	Sarjana (S1)	1 - 2 Tahun
Resp-82	<25 Tahun	P	SMA	1 - 2 Tahun
Resp-83	26 - 30 Tahun	P	Sarjana (S1)	1 - 2 Tahun
Resp-84	46 - 50 Tahun	L	SMA	5 - 6 Tahun
Resp-85	46 - 50 Tahun	L	SMA	7 - 8 Tahun
Resp-86	26 - 30 Tahun	P	Sarjana (S1)	3 - 4 Tahun
Resp-87	46 - 50 Tahun	L	Magister (S2)	5 - 6 Tahun
Resp-88	36 - 45 Tahun	L	Sarjana (S1)	5 - 6 Tahun
Resp-89	26 - 30 Tahun	P	Magister (S2)	3 - 4 Tahun
Resp-90	>52 Tahun	L	Sarjana (S1)	9 - 10 Tahun
Resp-91	26 - 30 Tahun	L	Magister (S2)	3 - 4 Tahun
Resp-92	26 - 30 Tahun	L	Magister (S2)	3 - 4 Tahun
Resp-93	26 - 30 Tahun	L	Sarjana (S1)	1 - 2 Tahun
Resp-94	46 - 50 Tahun	L	Sarjana (S1)	7 - 8 Tahun
Resp-95	36 - 45 Tahun	L	SMA	3 - 4 Tahun
Resp-96	46 - 50 Tahun	L	Sarjana (S1)	5 - 6 Tahun
Resp-97	46 - 50 Tahun	L	Sarjana (S1)	3 - 4 Tahun
Resp-98	26 - 30 Tahun	P	Sarjana (S1)	3 - 4 Tahun
Resp-99	>52 Tahun	L	SMA	>11 Tahun
Resp-100	>52 Tahun	L	SMA	9 - 10 Tahun
Resp-101	31 - 35 Tahun	L	SMA	3 - 4 Tahun
Resp-102	<25 Tahun	P	SMA	1 - 2 Tahun
Resp-103	46 - 50 Tahun	L	SMA	5 - 6 Tahun
Resp-104	36 - 45 Tahun	L	Sarjana (S1)	3 - 4 Tahun
Resp-105	36 - 45 Tahun	L	Sarjana (S1)	5 - 6 Tahun
Resp-106	<25 Tahun	P	D3	1 - 2 Tahun
Resp-107	<25 Tahun	P	Sarjana (S1)	1 - 2 Tahun
Resp-108	36 - 45 Tahun	L	D3	3 - 4 Tahun
Resp-109	31 - 35 Tahun	L	Sarjana (S1)	3 - 4 Tahun
Resp-110	26 - 30 Tahun	L	Sarjana (S1)	1 - 2 Tahun

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Responden	Usia Responden	Jenis Kelamin	Pendidikan Responden	Lama Bekerja
Resp-111	31 - 35 Tahun	L	Magister (S2)	5 - 6 Tahun
Resp-112	36 - 45 Tahun	L	D3	5 - 6 Tahun
Resp-113	26 - 30 Tahun	P	SMA	3 - 4 Tahun

Responden	Herding Effect																				Total	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		
Resp-1	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	89
Resp-2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	92
Resp-3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	89
Resp-4	3	3	5	5	3	4	3	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	79
Resp-5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	92
Resp-6	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	80
Resp-7	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	89
Resp-8	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	5	69
Resp-9	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	3	5	4	4	89
Resp-10	4	3	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	77
Resp-11	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	80
Resp-12	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4	2	5	69
Resp-13	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	85
Resp-14	4	3	4	3	4	3	5	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	5	2	4	4	66
Resp-15	3	3	3	3	2	2	3	5	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	2	3	3	60
Resp-16	4	3	5	4	2	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	75
Resp-17	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	72
Resp-18	5	3	4	5	3	4	5	2	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	81
Resp-19	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	2	3	5	5	3	5	70
Resp-20	4	2	5	4	5	4	4	3	2	5	4	3	2	2	3	5	5	4	4	4	4	74
Resp-21	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	5	3	2	3	3	2	3	3	2	2	61

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

© Kasim Riau

Respon de n	Herding Effect																				To tal
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 1 0	P 1 1	P 1 2	P 1 3	P 1 4	P 1 5	P 1 6	P 1 7	P 1 8	P 1 9	P 2 0	
Resp-22	2	3	4	5	2	2	2	3	5	2	4	3	2	2	3	4	2	4	2	2	58
Resp-23	3	4	4	5	4	2	3	4	4	4	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	62
Resp-24	3	3	5	5	3	3	2	3	5	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	60
Resp-25	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	2	2	58
Resp-26	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	5	4	4	3	4	3	3	2	3	3	60
Resp-27	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	71
Resp-28	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	5	3	66
Resp-29	3	2	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	5	72
Resp-30	4	2	3	2	5	4	4	3	3	4	4	2	5	4	2	3	2	4	4	4	68
Resp-31	2	4	3	3	2	3	2	5	3	3	4	4	5	2	4	3	3	4	3	2	64
Resp-32	2	2	4	4	2	5	2	4	4	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	5	59
Resp-33	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	67
Resp-34	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	88
Resp-35	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	80
Resp-36	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	96
Resp-37	4	3	3	3	3	4	4	2	5	3	5	2	3	4	2	3	3	3	4	4	67
Resp-38	5	5	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	3	5	5	3	3	5	4	5	79
Resp-39	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	85
Resp-40	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	88
Resp-41	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	82
Resp-42	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	83
Resp-43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	81
Resp-44	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	2	3	4	5	4	74
Resp-45	3	3	5	5	3	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	73
Resp-46	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	85
Resp-47	2	3	2	2	4	3	4	2	5	4	3	3	5	2	3	2	2	3	3	2	59
Resp-48	2	2	3	3	2	2	3	5	2	4	3	3	5	2	2	2	2	2	5	3	57

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

Responde n	Herding Effect																				To tal
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 1 0	P 1 1	P 1 2	P 1 3	P 1 4	P 1 5	P 1 6	P 1 7	P 1 8	P 1 9	P 2 0	
Resp-49	4	3	5	5	5	3	4	4	5	3	5	4	3	4	3	2	3	3	4	3	75
Resp-50	2	4	2	3	4	4	2	5	3	2	4	2	5	2	4	2	2	4	2	2	60
Resp-51	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	2	3	4	3	4	72
Resp-52	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	2	4	2	1	2	1	3	3	2	51
Resp-53	3	4	3	2	3	4	3	5	2	2	4	3	5	3	3	3	2	4	2	3	63
Resp-54	3	3	4	5	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	69
Resp-55	5	3	5	3	4	2	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	69
Resp-56	2	4	2	3	4	2	2	5	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	2	2	58
Resp-57	3	3	3	2	3	2	5	5	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	58
Resp-58	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	86
Resp-59	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	93
Resp-60	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	49
Resp-61	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	65
Resp-62	3	2	5	5	2	5	3	5	5	4	4	4	5	3	2	3	4	2	5	3	74
Resp-63	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	53
Resp-64	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	70
Resp-65	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	57
Resp-66	3	3	5	5	2	4	4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	4	3	75
Resp-67	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	5	3	4	4	3	3	2	5	4	4	71
Resp-68	2	3	4	3	3	3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	5	2	60
Resp-69	5	3	3	4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	61
Resp-70	2	3	5	5	2	3	2	3	5	2	4	3	5	2	3	4	2	4	2	4	65
Resp-71	4	2	4	5	4	2	3	4	3	5	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	63
Resp-72	2	3	5	5	3	3	2	2	5	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	5	62
Resp-73	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	2	2	56
Resp-74	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	59
Resp-75	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	70

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Kasim Riau

Respon n	Herding Effect																				To tal
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 1 0	P 1 1	P 1 2	P 1 3	P 1 4	P 1 5	P 1 6	P 1 7	P 1 8	P 1 9	P 2 0	
Resp-76	3	5	3	3	3	5	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	68
Resp-77	3	2	5	5	3	4	3	3	5	4	3	2	4	3	2	4	4	2	4	3	68
Resp-78	4	2	3	2	2	4	4	5	2	4	4	2	5	4	2	3	2	4	4	4	66
Resp-79	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	5	2	4	3	3	4	3	2	61
Resp-80	2	2	3	4	2	3	4	2	4	5	2	2	5	2	2	3	2	2	3	5	59
Resp-81	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	2	4	2	1	2	1	3	3	2	51
Resp-82	3	4	3	2	3	4	3	5	2	2	4	3	5	3	3	3	2	4	2	3	63
Resp-83	3	3	4	5	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	69
Resp-84	5	3	5	3	4	2	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	69
Resp-85	2	4	2	3	4	2	2	5	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	2	2	58
Resp-86	3	3	3	2	3	2	5	5	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	58
Resp-87	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	86
Resp-88	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	93
Resp-89	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	49
Resp-90	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	65
Resp-91	3	2	5	5	2	5	3	5	5	4	4	4	5	3	2	3	4	2	5	3	74
Resp-92	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	53
Resp-93	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	70
Resp-94	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	57
Resp-95	3	3	5	5	2	4	4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	4	3	75
Resp-96	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	5	3	4	4	3	3	2	5	4	4	71
Resp-97	2	3	4	3	3	3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	5	2	60
Resp-98	5	3	3	4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	61
Resp-99	2	3	5	5	2	3	2	3	5	2	4	3	5	2	3	4	2	4	2	4	65
Resp-100	4	2	4	5	4	2	3	4	3	5	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	63
Resp-101	2	3	5	5	3	3	2	2	5	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	5	62
Resp-102	4	2	5	4	5	4	4	3	2	5	4	3	2	2	3	5	5	4	4	4	74

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

© Herding Effect  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Respon de n	Herding Effect																				To tal
	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 1 0	p 1 1	p 1 2	p 1 3	p 1 4	p 1 5	p 1 6	p 1 7	p 1 8	p 1 9	p 2 0	
Resp-103	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	5	3	2	3	3	2	3	3	2	61
Resp-104	2	3	4	5	2	2	2	3	5	2	4	3	2	2	3	4	2	4	2	2	58
Resp-105	3	4	4	5	4	2	3	4	4	4	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	62
Resp-106	3	3	5	5	3	3	2	3	5	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	60
Resp-107	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	2	2	58
Resp-108	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	5	4	4	3	4	3	3	2	3	3	60
Resp-109	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	71
Resp-110	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	5	3	66
Resp-111	3	2	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	5	72
Resp-112	4	2	3	2	5	4	4	3	3	4	4	2	5	4	2	3	2	4	4	4	68
Resp-113	2	4	3	3	2	3	2	5	3	3	4	4	5	2	4	3	3	4	3	2	64

Responden	Overconfidance								Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
Resp-1	5	5	4	5	4	5	5	5	38
Resp-2	5	4	4	5	3	3	4	5	33
Resp-3	4	4	5	5	4	4	4	4	34
Resp-4	4	5	4	5	3	4	5	4	34
Resp-5	5	5	4	4	5	4	4	4	35
Resp-6	4	4	4	3	4	4	4	4	31
Resp-7	4	4	5	4	5	4	5	4	35
Resp-8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
Resp-9	5	3	4	5	3	4	4	3	31
Resp-10	4	3	3	3	3	3	4	4	27
Resp-11	3	4	4	4	4	4	3	4	30
Resp-12	4	3	3	3	5	3	3	4	28
Resp-13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp-14	3	3	3	3	5	3	3	3	26
Resp-15	2	3	3	3	3	3	2	2	21
Resp-16	4	3	3	4	5	3	3	3	28
Resp-17	4	3	3	4	3	3	4	3	27
Resp-18	5	4	4	5	4	4	5	5	36
Resp-19	3	3	2	3	5	3	2	3	24

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

Responden	Overconfidance								Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
Resp-20	2	3	5	5	4	3	2	2	26
Resp-21	2	3	3	2	3	3	3	2	21
Resp-22	2	3	4	2	4	3	3	3	24
Resp-23	3	2	2	3	2	2	2	4	20
Resp-24	2	3	2	2	3	3	3	4	22
Resp-25	4	2	3	3	4	4	2	4	26
Resp-26	3	4	3	3	2	2	3	3	23
Resp-27	4	3	3	3	3	3	4	3	26
Resp-28	4	3	4	3	2	4	3	4	27
Resp-29	3	2	4	4	2	2	4	3	24
Resp-30	4	2	3	2	4	2	4	3	24
Resp-31	2	4	3	3	4	2	3	2	23
Resp-32	2	2	3	2	2	2	2	2	17
Resp-33	4	3	2	3	3	3	3	2	23
Resp-34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp-35	4	5	4	3	5	5	4	3	33
Resp-36	5	4	5	5	4	4	5	3	35
Resp-37	4	2	3	3	3	2	4	4	25
Resp-38	5	5	3	3	5	4	4	5	34
Resp-39	5	5	5	5	4	4	5	5	38
Resp-40	4	5	5	5	5	5	5	4	38
Resp-41	4	3	4	4	3	3	4	4	29
Resp-42	5	4	4	4	3	4	5	5	34
Resp-43	4	3	4	4	4	4	3	4	30
Resp-44	4	4	2	3	4	4	5	4	30
Resp-45	4	3	3	4	3	3	4	3	27
Resp-46	4	4	3	3	4	4	3	4	29
Resp-47	2	3	2	2	3	3	3	2	20
Resp-48	2	2	2	2	2	3	2	2	17
Resp-49	4	3	2	3	3	4	3	2	24
Resp-50	2	4	2	2	4	2	2	2	20
Resp-51	3	4	2	3	4	4	3	3	26
Resp-52	2	1	2	1	3	3	2	2	16
Resp-53	3	3	3	2	4	3	2	3	23
Resp-54	3	3	4	3	3	3	4	3	26
Resp-55	3	3	3	4	3	3	2	3	24
Resp-56	2	3	2	3	4	2	2	2	20
Resp-57	3	3	2	2	3	3	1	3	20
Resp-58	5	4	5	4	5	4	5	5	37

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Overconfidance								Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
Resp-59	5	4	4	5	5	4	4	4	35
Resp-60	3	2	2	2	3	2	1	1	16
Resp-61	4	3	3	3	3	3	3	2	24
Resp-62	3	2	3	4	2	4	4	4	26
Resp-63	3	3	3	4	3	3	3	3	25
Resp-64	4	3	2	3	4	3	4	4	27
Resp-65	4	3	4	3	3	4	2	4	27
Resp-66	3	3	5	5	3	3	4	4	30
Resp-67	4	3	3	2	5	3	3	3	26
Resp-68	2	3	3	2	3	2	3	2	20
Resp-69	2	3	3	2	3	3	3	2	21
Resp-70	2	3	4	2	4	3	3	3	24
Resp-71	3	2	2	3	2	2	2	4	20
Resp-72	2	3	2	2	3	3	3	4	22
Resp-73	4	2	3	3	4	4	2	4	26
Resp-74	3	4	3	3	2	2	3	3	23
Resp-75	4	3	3	3	3	3	4	3	26
Resp-76	4	3	4	3	2	4	3	4	27
Resp-77	3	2	4	4	2	2	4	3	24
Resp-78	4	2	3	2	4	2	4	3	24
Resp-79	2	4	3	3	4	2	3	2	23
Resp-80	2	2	3	2	2	2	2	2	17
Resp-81	2	1	2	1	3	3	2	2	16
Resp-82	3	3	3	2	4	3	2	3	23
Resp-83	3	3	4	3	3	3	4	3	26
Resp-84	3	3	3	4	3	3	2	3	24
Resp-85	2	3	2	3	4	2	2	2	20
Resp-86	3	3	2	2	3	3	1	3	20
Resp-87	5	4	5	4	5	4	5	5	37
Resp-88	5	4	4	5	5	4	4	4	35
Resp-89	3	2	2	2	3	2	1	1	16
Resp-90	4	3	3	3	3	3	3	2	24
Resp-91	3	2	3	4	2	4	4	4	26
Resp-92	3	3	3	4	3	3	3	3	25
Resp-93	4	3	2	3	4	3	4	4	27
Resp-94	4	3	4	3	3	4	2	4	27
Resp-95	3	3	5	5	3	3	4	4	30
Resp-96	4	3	3	2	5	3	3	3	26
Resp-97	2	3	3	2	3	2	3	2	20



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Gold Investment Decision								Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
Resp-22	2	4	4	4	4	5	2	3	28
Resp-23	5	4	3	4	3	5	2	2	28
Resp-24	3	4	4	3	4	5	3	3	29
Resp-25	3	3	3	3	4	3	2	4	25
Resp-26	3	2	4	3	3	2	3	3	23
Resp-27	3	3	4	5	4	3	4	4	30
Resp-28	3	3	4	5	3	3	3	3	27
Resp-29	4	5	4	3	4	5	4	4	33
Resp-30	3	3	4	4	4	3	4	3	28
Resp-31	3	2	4	4	4	3	3	5	28
Resp-32	4	3	3	3	2	4	3	3	25
Resp-33	3	3	4	5	4	3	3	3	28
Resp-34	5	5	4	5	5	4	4	4	36
Resp-35	4	4	5	5	4	4	4	4	34
Resp-36	5	5	4	4	5	4	5	5	37
Resp-37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp-38	3	4	5	5	5	3	4	4	33
Resp-39	4	5	5	5	3	5	4	4	35
Resp-40	5	5	5	5	4	5	5	5	39
Resp-41	5	4	5	4	4	5	5	5	37
Resp-42	5	5	4	5	5	4	5	5	38
Resp-43	4	4	5	5	4	4	4	4	34
Resp-44	3	4	5	5	4	3	5	5	34
Resp-45	4	4	3	4	3	5	4	4	31
Resp-46	4	4	3	4	5	4	5	5	34
Resp-47	3	3	3	4	2	2	3	3	23
Resp-48	3	4	3	3	3	3	2	2	23
Resp-49	4	3	2	5	3	5	3	3	28
Resp-50	4	4	3	4	2	4	2	2	25
Resp-51	3	4	4	3	3	4	3	3	27
Resp-52	3	2	3	3	2	3	2	2	20
Resp-53	3	4	4	3	3	2	2	2	23
Resp-54	3	4	4	3	4	5	4	4	31
Resp-55	4	3	5	4	4	3	2	4	29
Resp-56	3	4	3	3	2	3	2	2	22
Resp-57	3	3	4	5	3	2	3	3	26
Resp-58	5	5	4	5	5	4	5	5	38
Resp-59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Resp-60	3	2	3	4	3	3	2	4	24

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Gold Investment Decision								Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
Resp-61	3	3	4	3	4	3	3	4	27
Resp-62	5	5	3	3	3	5	5	5	34
Resp-63	3	2	5	5	3	2	3	3	26
Resp-64	4	4	3	3	4	3	4	4	29
Resp-65	3	3	3	3	4	3	2	2	23
Resp-66	4	5	3	3	3	5	4	4	31
Resp-67	3	3	4	3	5	2	4	5	29
Resp-68	3	2	4	4	2	3	3	3	24
Resp-69	4	3	4	5	2	4	3	3	28
Resp-70	2	4	4	4	4	5	2	3	28
Resp-71	5	4	3	4	3	5	2	2	28
Resp-72	3	4	4	3	4	5	3	3	29
Resp-73	3	3	3	3	4	3	2	4	25
Resp-74	3	2	4	3	3	2	3	3	23
Resp-75	3	3	4	5	4	3	4	4	30
Resp-76	3	3	4	5	3	3	3	3	27
Resp-77	4	5	4	3	4	5	4	4	33
Resp-78	3	3	4	4	4	4	4	3	29
Resp-79	3	2	4	4	4	3	3	5	28
Resp-80	4	3	3	3	4	4	3	3	27
Resp-81	3	2	3	3	2	3	2	2	20
Resp-82	3	4	4	3	3	2	2	2	23
Resp-83	3	4	4	3	4	5	4	4	31
Resp-84	4	3	5	4	4	3	2	4	29
Resp-85	3	4	3	3	2	3	2	2	22
Resp-86	3	3	4	5	3	2	3	3	26
Resp-87	5	5	4	5	5	4	5	5	38
Resp-88	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Resp-89	3	2	3	4	3	3	2	4	24
Resp-90	3	3	4	3	4	3	3	4	27
Resp-91	5	5	3	3	3	5	5	5	34
Resp-92	3	2	5	5	3	2	3	3	26
Resp-93	4	4	3	3	4	3	4	4	29
Resp-94	3	3	3	3	4	3	2	2	23
Resp-95	4	5	3	3	3	5	4	4	31
Resp-96	3	3	4	3	5	2	4	5	29
Resp-97	3	2	4	4	2	3	3	3	24
Resp-98	4	3	4	5	2	4	3	3	28
Resp-99	2	4	4	4	4	5	2	3	28

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Gold Investment Decision								Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
Resp-100	5	4	3	4	3	5	2	2	28
Resp-101	3	4	4	3	4	5	3	3	29
Resp-102	2	4	4	4	4	4	4	4	30
Resp-103	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Resp-104	2	4	4	4	4	5	2	3	28
Resp-105	5	4	3	4	3	5	2	2	28
Resp-106	3	4	4	3	4	5	3	3	29
Resp-107	3	3	3	3	4	3	2	4	25
Resp-108	3	2	4	3	3	2	3	3	23
Resp-109	3	3	4	5	4	3	4	4	30
Resp-110	3	3	4	5	3	3	3	3	27
Resp-111	4	5	4	3	4	5	4	4	33
Resp-112	3	3	4	4	4	3	4	3	28
Resp-113	3	2	4	4	4	3	3	5	28

Lampiran 3. Hasil Olahan Data  
ANALISIS DESKRIPTIF  
GAYA KEPEMIMPINAN

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	27	23.9	23.9	23.9
	3.00	33	29.2	29.2	53.1
	4.00	34	30.1	30.1	83.2
	5.00	19	16.8	16.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	22	19.5	19.5	19.5
	3.00	55	48.7	48.7	68.1
	4.00	29	25.7	25.7	93.8
	5.00	7	6.2	6.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	6.2	6.2	6.2
	3.00	45	39.8	39.8	46.0
	4.00	24	21.2	21.2	67.3
	5.00	37	32.7	32.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	19	16.8	16.8	16.8
	3.00	32	28.3	28.3	45.1
	4.00	21	18.6	18.6	63.7
	5.00	41	36.3	36.3	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	29	25.7	25.7	25.7
	3.00	42	37.2	37.2	62.8
	4.00	34	30.1	30.1	92.9
	5.00	8	7.1	7.1	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	21	18.6	18.6	18.6
	3.00	32	28.3	28.3	46.9
	4.00	41	36.3	36.3	83.2
	5.00	19	16.8	16.8	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	24	21.2	21.2	21.2
	3.00	36	31.9	31.9	53.1
	4.00	35	31.0	31.0	84.1
	5.00	18	15.9	15.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	16	14.2	14.2	14.2
	3.00	30	26.5	26.5	40.7
	4.00	32	28.3	28.3	69.0
	5.00	35	31.0	31.0	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	11.5	11.5	11.5
	3.00	37	32.7	32.7	44.2
	4.00	30	26.5	26.5	70.8
	5.00	33	29.2	29.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	22	19.5	19.5	19.5
	3.00	39	34.5	34.5	54.0
	4.00	37	32.7	32.7	86.7
	5.00	15	13.3	13.3	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	9.7	9.7	9.7
	3.00	36	31.9	31.9	41.6
	4.00	49	43.4	43.4	85.0
	5.00	17	15.0	15.0	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	20	17.7	17.7	17.7
	3.00	45	39.8	39.8	57.5
	4.00	41	36.3	36.3	93.8
	5.00	7	6.2	6.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	11.5	11.5	11.5
	3.00	22	19.5	19.5	31.0
	4.00	32	28.3	28.3	59.3
	5.00	46	40.7	40.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	29	25.7	25.7	25.7
	3.00	31	27.4	27.4	53.1
	4.00	40	35.4	35.4	88.5
	5.00	13	11.5	11.5	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.8	1.8	1.8
	2.00	21	18.6	18.6	20.4
	3.00	59	52.2	52.2	72.6
	4.00	24	21.2	21.2	93.8
	5.00	7	6.2	6.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## X1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	26	23.0	23.0	23.0
	3.00	46	40.7	40.7	63.7
	4.00	30	26.5	26.5	90.3
	5.00	11	9.7	9.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

X1.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	1.8	1.8	1.8
2.00	30	26.5	26.5	28.3
3.00	44	38.9	38.9	67.3
4.00	22	19.5	19.5	86.7
5.00	15	13.3	13.3	100.0
Total	113	100.0	100.0	

X1.18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	18	15.9	15.9	15.9
3.00	45	39.8	39.8	55.8
4.00	35	31.0	31.0	86.7
5.00	15	13.3	13.3	100.0
Total	113	100.0	100.0	

X1.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	26	23.0	23.0	23.0
3.00	30	26.5	26.5	49.6
4.00	37	32.7	32.7	82.3
5.00	20	17.7	17.7	100.0
Total	113	100.0	100.0	

X1.20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	25	22.1	22.1	22.1
3.00	36	31.9	31.9	54.0
4.00	38	33.6	33.6	87.6
5.00	14	12.4	12.4	100.0
Total	113	100.0	100.0	

## DISIPLIN KERJA

## X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	28	24.8	24.8	24.8
	3.00	30	26.5	26.5	51.3
	4.00	41	36.3	36.3	87.6
	5.00	14	12.4	12.4	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.8	1.8	1.8
	2.00	20	17.7	17.7	19.5
	3.00	58	51.3	51.3	70.8
	4.00	24	21.2	21.2	92.0
	5.00	9	8.0	8.0	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	26	23.0	23.0	23.0
	3.00	45	39.8	39.8	62.8
	4.00	30	26.5	26.5	89.4
	5.00	12	10.6	10.6	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.8	1.8	1.8
	2.00	29	25.7	25.7	27.4
	3.00	44	38.9	38.9	66.4
	4.00	22	19.5	19.5	85.8
	5.00	16	14.2	14.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	18	15.9	15.9	15.9
	3.00	44	38.9	38.9	54.9
	4.00	36	31.9	31.9	86.7
	5.00	15	13.3	13.3	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	25	22.1	22.1	22.1
	3.00	50	44.2	44.2	66.4
	4.00	34	30.1	30.1	96.5
	5.00	4	3.5	3.5	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	3.5	3.5	3.5
	2.00	25	22.1	22.1	25.7
	3.00	39	34.5	34.5	60.2
	4.00	34	30.1	30.1	90.3
	5.00	11	9.7	9.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.8	1.8	1.8
	2.00	24	21.2	21.2	23.0
	3.00	38	33.6	33.6	56.6
	4.00	40	35.4	35.4	92.0
	5.00	9	8.0	8.0	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## KINERJA KARYAWAN

## Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	5.3	5.3	5.3
	3.00	53	46.9	46.9	52.2
	4.00	29	25.7	25.7	77.9
	5.00	25	22.1	22.1	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	14	12.4	12.4	12.4
	3.00	33	29.2	29.2	41.6
	4.00	44	38.9	38.9	80.5
	5.00	22	19.5	19.5	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	30	26.5	26.5	27.4
	4.00	58	51.3	51.3	78.8
	5.00	24	21.2	21.2	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	39	34.5	34.5	34.5
	4.00	38	33.6	33.6	68.1
	5.00	36	31.9	31.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	10.6	10.6	10.6
	3.00	32	28.3	28.3	38.9
	4.00	49	43.4	43.4	82.3
	5.00	20	17.7	17.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	10.6	10.6	10.6
	3.00	38	33.6	33.6	44.2
	4.00	26	23.0	23.0	67.3
	5.00	37	32.7	32.7	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	26	23.0	23.0	23.0
	3.00	31	27.4	27.4	50.4
	4.00	34	30.1	30.1	80.5
	5.00	22	19.5	19.5	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	15	13.3	13.3	13.3
	3.00	34	30.1	30.1	43.4
	4.00	37	32.7	32.7	76.1
	5.00	27	23.9	23.9	100.0
	Total	113	100.0	100.0	

## UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	20

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	65.7345	106.554	.659	.881
X1.2	65.9469	113.801	.411	.889
X1.3	65.3274	109.383	.557	.885
X1.4	65.3894	109.633	.457	.888
X1.5	65.9469	114.069	.351	.891
X1.6	65.6195	106.916	.677	.881
X1.7	65.7168	109.151	.552	.885
X1.8	65.3717	113.521	.316	.892
X1.9	65.3982	112.188	.395	.890
X1.10	65.7345	111.143	.480	.887
X1.11	65.4956	113.306	.418	.889
X1.12	65.8230	112.701	.465	.888
X1.13	65.1504	112.147	.385	.890
X1.14	65.8053	107.372	.651	.882
X1.15	66.0177	110.982	.561	.885
X1.16	65.9027	109.749	.576	.884
X1.17	65.9735	105.919	.698	.880
X1.18	65.7168	113.794	.360	.890
X1.19	65.6814	107.362	.616	.883
X1.20	65.7699	108.679	.599	.884

## DISIPLIN KERJA

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	22.6372	21.983	.693	.844
X2.2	22.8407	23.296	.636	.851
X2.3	22.7522	22.831	.642	.850
X2.4	22.8142	21.849	.674	.846
X2.5	22.5752	25.300	.356	.879
X2.6	22.8496	23.522	.672	.848
X2.7	22.7965	21.860	.691	.844
X2.8	22.7345	22.893	.622	.852

**KINERJA KARYAWAN**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	26.1504	18.754	.552	.795
Y2	26.1416	18.248	.584	.790
Y3	25.8673	20.348	.450	.809
Y4	25.8230	20.415	.364	.819
Y5	26.1150	18.781	.545	.796
Y6	26.0177	19.089	.406	.818
Y7	26.3363	16.136	.772	.758
Y8	26.1239	17.610	.627	.783

**UJI ASUMSI KLASIK**

**UJI NORMALITAS**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

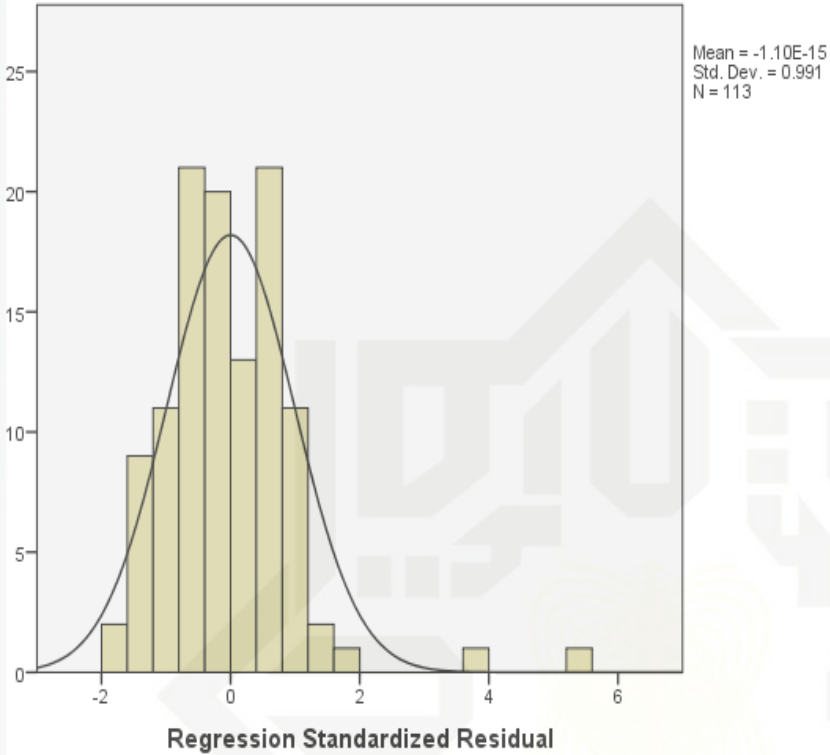
		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59192388
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.044
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

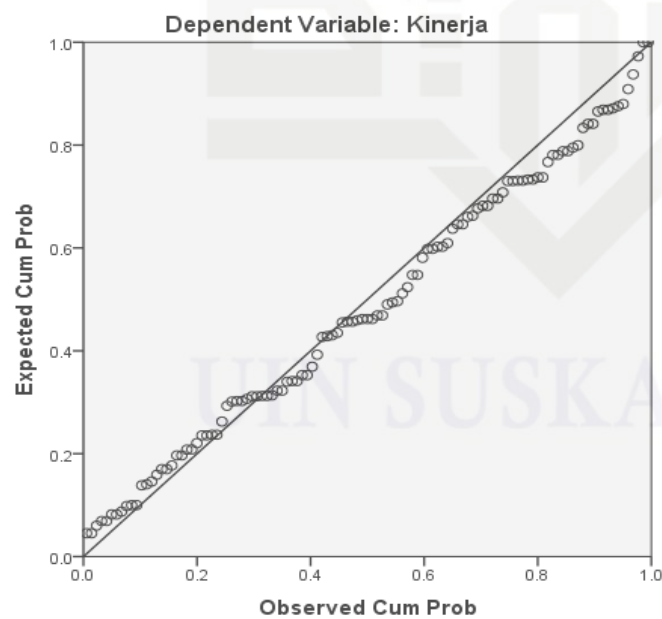
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Histogram  
Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI MULTIKOLINERITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.066	1.589		3.189	.002		
Gaya Kepemimpinan	.262	.043	.592	6.136	.000	.276	3.619
Disiplin Kerja	.256	.087	.285	2.951	.004	.276	3.619

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI HETEROSKEDASTISITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.679	.630		2.667	.009
Gaya Kepemimpinan	-.028	.017	-.297	-1.659	.100
Disiplin Kerja	.037	.034	.191	1.068	.288

a. Dependent Variable: Abs\_Res

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.066	1.589		3.189	.002		
Gaya Kepemimpinan	.262	.043	.592	6.136	.000	.276	3.619
Disiplin Kerja	.256	.087	.285	2.951	.004	.276	3.619

a. Dependent Variable: 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.

UJI T PARSIAL

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.066	1.589		3.189	.002		
Gaya Kepemimpinan	.262	.043	.592	6.136	.000	.276	3.619
Disiplin Kerja	.256	.087	.285	2.951	.004	.276	3.619

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI F SIMULTAN

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1909.895	2	954.947	139.608	.000 <sup>b</sup>
	Residual	752.424	110	6.840		
	Total	2662.319	112			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

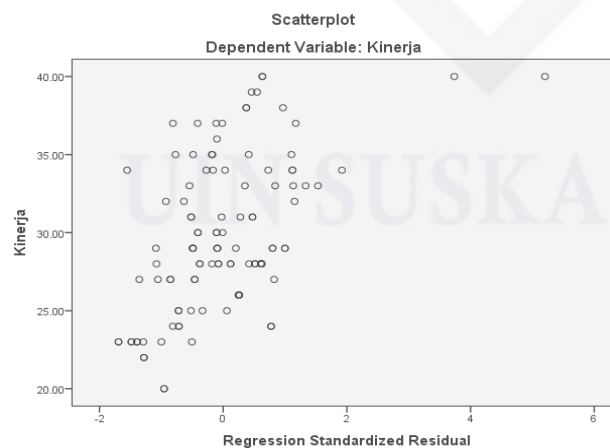
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.847 <sup>a</sup>	.717	.712	2.61538	1.878

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

b. Dependent Variable: Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

#### Lampiran 4. Dokumentasi

##### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

