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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Kedisiplinan

Siagian (2014) menyatakan bahwa tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis**. Hasibuan (2013)** mengatakan kedisiplinan merupakan kunci manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan **Nurcahyo (2011).**

Sutrisno (2013) menyatakan di dalam kehidupan sehari-hari di mana pun manusia berada, di butuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak aka nada artinya bila tidak di sertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Disiplin akan membuat setiap individu dapat membedakan hal-hal yang seharusnya, yang boleh dilakukan, dan yang tak seharusnya dilakukan karena merupakan hal yang dilarang. Adapun tujuan kedisiplinan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja secara efektif dan efisien.

Proses pendisiplinan keryawan dapat dilakukan dengan 2 (dua) carayaitu sebagai berikut:

1) Tindakan yang bersifat positif, antara lain:
   a. Hendaknya bersifat membangun.
   b. Hendaknya pendisiplinan diri dilakukan secara pribadi.
   c. Hendaknya dilakukan dengan segera.
   d. Sesudah memberikan sanksi sikap pemimpin tetap wajar.
2) Tindakan yang bersifat negatife, antara lain:
   a. Penurunan jabatan.
   b. Dirumahkan sementara.
   c. Pemberian surat peringatan.
   d. Pemberian sanksi administrasi lainnya, seperti penundaan kenaikan pangkat, dan lain sebaginya.

Jadi kedisiplinan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagai besar peraturannya ditaati oleh sebagaian besar para karyawannya.Maksud kata sebagian besar adalah dalam prakteknya apabila suatu organisasi ataupun perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar arti peraturan-peraturan ditaati sebagian besar karyawan, maka sebenarnya kedisiplinan tersebut sudah berhasil ditegakkan.

2.1.1 Pembinaan Disiplin Kerja

Menurut **Martoyo (2007)** ada beberapa faktor yang dapat menunjang pembinaan kedisiplinan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan.
2. Kepemimpinan.

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

3. Kesejahteraan.
4. Penegakan disiplin melalui hukum *(Law Enforcment)*

Dari kelima faktor-faktor tersebut, kepemimpinan serta penegakan kedisiplinan merupkan hal yang paling utama untuk memperhatikan dalam pembinaan kedisiplinan kerja karyawan.Dalam hal ini pimpinan mempunyai hak untuk memberikan sanksi kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah serta tindakan yang dapat memotivasi karyawan, tindakan tersebut antara lain:

a. Gaji yang cukup

Dengan memberikan gaji yang cukup, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

b. Persamaan Upah

Perusahaan tidak membeda-bedakan dalam pemberian upah, baik pria maupun wanita alam suatu pekerjaan yang sama-sama dilaksanakan sesuai dengan kontrak kerja, undang-undang, dan peraturan yang berlaku.

c. Mencari Fakta dan Mendengarkan Keluhan

Perusahaan dapat mencari dan mengetahui fakta tentang keluhan atau kesulitan yang sedang dialami oleh karyawan, apa penyebabnya, dan berusaha mencari jalan keluar.

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

d. Melaksanakan Wawancara

Untuk menjaga hubungan baik dengan karyawan perlu dilaksanakan pertemuan formal guna menyelidiki masalah atau kejadian yang dirasa dapat menganggu kegiatan pekerjaan.

e. Menempatkan Karyawan Pada Posisi yang Tepat

Perusahaan harus menemptakan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

f. Kesamaan Perlakuan

Kedisiplinan harus mengacu pada prinsip kedisiplinan dan keadilan dalam hal perlakuan terhadap pekerja, sehingga mereka tidak merasa perlakuan dan mendapatkan sanksi yang berbeda-beda pula **(Handoko 2007).**

2.1.2 Indikasi Rendahnya kedisiplinan Kerja

Adapun yang menjadi indikasi dari rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

a. Turunnya Tingkat Produktivitas Kerja

Salah satu indikasi rendahnya kedisiplinan kerja ditujukan oleh turunnya produktivitas kerja.Produktivitas kerja yang menurun biasanya disebabkan kemalasa, penundaan pekerjaan, dan sebagainya.

b. Tingkat Absensi yang Tinggi

Ditunujukkan dengan tingkat keadilan karyawan yang menunjukkan gejala seringnya karyawan tidak masuk kerja atau absen.Dalam bekerja karyawan tidak tepat waktu datang dan pulangnya, sering keluar pada waktu yang bukan jam istirhat.

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

c. Adanya kelalaian Dalam Penyelesaian Pekerjaan.

Ditunjukkan dengan sering terjadinya kelalaian, sehingga keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan tidak menggunakan waktu secara efektis dan efisien.

d. Tingkat Kecerobohan atau Kecelakaan Kerja yang tinggi.

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan masih ditemuninya karyawan yang bekerja tanpa menggunakan atribut kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga menyebabkan seringnya terjadi kecelakaan kerja. Hal tersebut menunjukkan kurangnya perhatian karyawan terhadap keselamatan dirinya yang juga dapat mergikan perusahaan.

e. Seringnya Terjadinya Pencurian Material Pekerjaan.

Hal ini sering dialami, di mana perusahaan banyak kehilangan material yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.Hal tersebut perlu diatasi karena menunjukkan kurangna kesadaran karyawan dalam memelihara material pekerjaan dan rendahnya ketaatan karyawan dalam mematuhi pekerjaan.

f. Sering Terjadi Konflik Antar Karyawan

Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidaktenangan karyawan dalam bekerja dapat menganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan serta dapat menurunkan produktivitas perusahaan. **(Nitisemito 2008)**

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

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Degan demikian pimpinan akan memleihara kedisplinan karyawan perusahaan.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Kelt Davis yang dikutip oleh **Mangkunegara (2011)** Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah:

a. Jam Kerja

b. Izin Karyawan

c. Absensi Karyawan

2 Indikator Kedisiplinan

Menurut **Hasibuan (2013)** Indikator Kedisiplinan adalah:

a. Tujuan dan kemampuan

b. Teladan kepemimpinan

c. Balas jasa

d. Keadilan

e. Waskat (pengawasan melekat)

f. Sanksi hukum

g. Ketegasan

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

2.1.3 Pandangan Islam Terhadap Kedisiplanan

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada suatu keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Dalam ajaran, islam banyak Al-Quran dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِي ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَٰزَعۡتُمۡ فِي شَيۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taati lah Rasul(Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang suatu, maka kembalikan lah dia kepada allah(Al-Quran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudain. yang demikian itu lebih utama (Bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha, pantang mundur dalam kebenaran dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa. Perlu kita sadari bahwa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh disiplin dalam kehidupan, dalam sehari-hari agar kita disiplin dalam diri kita sendiri.

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

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

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Anoraga yang dikutip oleh **Edi Sutisna (2011)** kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk mengerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti pimpinan itu.

Menurut **Miftah Thoha (2010)"**kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau bawahannya". Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memimpin dalam mengarhkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bias melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarnnya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Hubungan antara pemimpin dan bawahan bukanlah hubungan satu arah *(one way realationship)*, tetapi antar pemimpin dan yang dipimpin harus terdapat interaks.Interaksi dimaksudkan supaya pemimpin dapat mengetahui situasi dan kondisi ataupun kemauan dari bawahannya, maka ia tidak akan dapat menjalankan tugasnya untuk menjadi seseorang pemimpin yang baik.

2.2.1 Macam-macam gaya kepemimpinan

Menurut **Horse yang dikutip oleh H.Suwanto (2011)**gaya kepemimpinan antara lain:

a. Gaya kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus bagaiman menyelesaikan tugas.

b. Gaya kepemimpinan yang mendukung

Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

c. Gaya kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

d. Gaya kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2.2.2 Dasar Gaya Kepemimpinan

Menurut **Istijanto (2009)** bahwa gaya kepemimpinan adalahkepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggungjawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).

2.2.3 Indikator Gayakepemimpinan.

Menurut **Kartini Kartono (2008)** menyatakan indikator gaya kepemimpinan di bagi menjadi lima gaya :

a. Sifat

b. Kebiasaan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Tempramen

d. Watak

e. Kepribadian

Menurut **Rivai** (**2009**) Pemimpin yang baik harus memiliki 4 (empat) macam kriteria,yaitu sebagai berikut:

a. Kejujuran

Pemimpin yang tidak jujur tidak akan di percaya dan pada akhirnya tidak akan mendapat dukungan dari pengikutnya.

b. Visi ke Depan

Pemimpin yang memiliki pandangan atau visi kedepan yaitu pemimpin yang memiliki misi kedepan yang lebih baik.

c. Mengilhami Pengikutnya

Pemimpin yang baik juga harus mampu mengilhami pengikutnya dengan antusiasme dan optimisme.

d. Kompeten

Pemimpin yang baik juga harus memiliki kopetensi dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien, mengerti kekuatan dan kelemahan, serta menjadi pembelajaran secara terus menerus.

2.2.4 Fungsi Kepemimpinan

Secara operasional kepemimpinan dapat dibedakan ke dalam 5 (lima) fungsi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

a. Fungsi Intruktif

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

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

b. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah.konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh umpan balik guna memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

c. Fungsi Partisipatif

Dalam menjalankan fungsinya kepemimpinan berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaannya mengambil keputusan maupun pelaksanaannya.

d. Fungsi Delegatif

Fungsi ini dilaksanakan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menemenetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa paersetujuan dari pemimpin.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian dimaksudkan bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif yaitu kepemimpinan yang mampu aktivitas dari anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya secara maksimal **(Rivai 2009).**

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

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

2.2.5 Tingkat Kepemimpinan.

Menurut **Richard. L. Daft (2007)**, ada 3 (tiga) tingkatan kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

a. Manajer Puncak

Manajer puncak *(Top Manager)* adalah manajer yang berada pada puncak hierarki dan bertanggungjawab atas keseluruhan organisasi.Contohnya: Presiden, Ketua Direktur Eksekutif, CEO *(Chief Exsecutive Officier).*

b. Manajer Menegah *(Middle Manager)*

Manajer menegah *(Middle Manager)* bekerja pada tingkat menegah dalam organisasi dan bertanggungjawab atas unit-unit usaha dan departement utama.Contahnya: Kepala Department, Kepala Devisi, Manajer Kendali Mutu, Direktur Riset dan Kepala Pabrik.

c. Low Manajer

Manajer paling bawah *(Low Manager)* secara langsung bertanggungjawab atas produksi barang dan jasa, mereka memegang jabatan sebagai manajer lini.Contohnya: Kepala Seksi dan Manajer Kantor.

2.2.6 Teori Kepemimpinan.

Dalam buku George R.Terry *"Principles Of Management"* menurut **Winardi (2007)**, mengemukakan 7 (tujuh) teori kepemimpinan,yaitu sebagai berikut:

a. Teori Otokratis (*The Autocratic Theory*)

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaaan, dan tindakan yang agak arbiter dalam hubungan antara

pemimpin dengan pihak bawahan.Biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi disiplin yang menjadi faktor terpenting.

b. Teori Psikologis (*The Psychology Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin yaitu mengembangkan sistem motivasi terbaik.Pemimpin merangsang bahwanya untuk bekerja kearah pencapaian sasaran-sasaran oragnisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka.

c. Teori Sosiologis (*The Supportvi Theory*)

Kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktifitas para pemimipin yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris di antara para pengikutnya.

d. Teori Supportif (*The Supportive Theory*)

Pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaik-baiknya melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka. Adakalanya teori Supportif dinyatakan sebagai teori partisipatif *(participative theory)*, ada juga yang menamakannya *(Democratic Theory Leadership)*

e. Teori Laissez Faire (*The Laissez- Faire Theory*)

Berdasarkan teori ini seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktifitas mereka.

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

f. Teori Prilaku Pribadi (*The Personal-Behaviour Theory*)

Seorang pemimpin tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan-tindakan yang identik dalam setiap situasi dan kondisi yang dihadapi olehnya. Pemimpin seperti ini meberikan banyak kebebasana kepad pihak bawahannya.

g. Teori Sifat (*The Frait Theory*)

Teori ini menekankan apa yang mungkin dimiliki oleh seorang pemimpin berupa kepribadiannya dan bukanlah apa yang dilakukan sebagai seorang kepribadian.

Ada beberapa teori mengenai munculnya pemimpin, yaitu sebagai berikut

a. Teori Bawahan *(Heredity Theory)*

Teori ini berasumsi bahwa sifat-sifat kepemimpinan sesorang adalah faktor bawaan sejak lahir, dimana seseorang,menjadi pemimpin atau tidaknya karena takdir semata.

b. Teori Psikologi *(Phsycology Theory)*

Teori ini berasumsi bahwa sifat-sifat kepemimpnan sesorang dapat dibentuk sesuai dengan jiwa nya.

c. Teori Situasi *(Situational Theory)*

Ajaran teori ini bahwa kepemimpinan seseorang muncul sejalan dengan situasi dan kondisi ataupun lingkungan hidup yang mengelilinginya **(Sedarmayanti 2009).**

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

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

2.2.7 Syarat dan Sifat Kepemimpinan

Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan ketentuan (norma) perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat, kepercayaan terhadap bawahan, komunikasi dengan bawahan, sikap dengan dengan bawahan, tanggungjawab dan kemampuan untuk memimpin. **(Thoha 2010)**.

Pada ahli dari berbagi bidang disiplin ilmu telah banyak melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan yang diharapkan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter *(Authocratic Authorition Leadership)*

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

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

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

3. Kepemimpinan bebas *(Free Reign/ laissez Faire Leadership)*

Kepemimpinan ini menjalankan perannya secara pasif menyerahkan sepenuhnya segala usaha untuk menentukan tujuan serta kegiatan kepada anggota kelompoknya dan hanya menyerahkan bahan-bahan dan alat-alat yang dibutuhkan pekerjaan itu **(Rivai 2009)**

2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kedisiplinan

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kedisiplinan, karena pemimpinan merupakan sorotan dan sebagai panutan oleh bawahannya **(Ranupandojo 2008).**

Berbagai tindakan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi dalam mencapai ditetapkan tidak terlepas dari adanya pimpinan yang mampu dan dapat menggerakkan para karyawannya agar peranan pemimpin dalam rangka mempengaruhi karyawannya agar mau melaksanakan disiplin dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sangat penting sekali. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh yang sanagat besar dalam penegakan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk lebih menefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka penegakan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin yang ada pada diri pemimpin untuk menjadi acuan untuk menegakkan kedisiplinan.

Kedisiplinan itu sendiri dapat digolongkan dalam 2 (dua) jenis, Yaitu sebagai berikut :

a. Kedisisiplinan yang dipaksakan sendiri (*Self improvement discipline*)

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

Disiplin yang berasal dari dari dalam diri seseorang, pada hakekatnya merupakan suatu tanggapan terhadap seseorang pemimpin yang cakap dan merupakan dorongan pada dirinya sendiri.Artinya keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

b. Kedisiplinan yang diperintahkan (*command discipline*)

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara yang menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dan tindakan yang diinginkan dan dinyatakan melalui kebiasaan-kebiasaan tertentu **(Sutrisno 2009)**.

Dengan demikian bila organisasi atau sebuah perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan kerja, maka hendaknya pemimpin dapat menjadi teladan bagi karyawan, sebagai contoh : Pemimpin yang selalu datang tepat waktunya dapat memengaruhi perilaku karyawan untuk lebih disiplin terhadap jam kedatangannya **(Hasibuan 2012).**

2.4 Konsep Kepemimpinan dalam Islam

Konsep kepemimpinan dalam pandangan islam telah disebutkan dalam al- quran, antara lain sebagai berikut : QS. As-sajdah : Ayat 24

يُوقِنُونَ بِـَٔايَٰتِنَا وَكَانُوا۟ صَبَرُوا۟ ۖ لَمَّا بِأَمْرِنَا يَهْدُونَ أَئِمَّةً مِّنْهُمْ وَجَعَلْنَٰ ﴿٢٤﴾

Artinya : *Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami*.(QS: As-Sajdah Ayat: 24)

Bahwa telah dijelaskan didalam al-Qura'an didalam surat as-sajdah, bahwasanya pemimpin yang baik juga panutan bagi karyawannya, juga

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

memberikan teladan yang baik agar karyawan tersebut juga bisa menjadikan pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah yang baik kepada karyawannya.

2.5 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun secara tidak langsung dapat dipengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yanng dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. **(Nitisemito 2008).**

Lingkungan kerja adalah sesuatau yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. **(Martoyo 2007)**

Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkasa yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

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
UIN SUSKA RIAU

a. Bangunan tempat kerja
b. Ruang kerja yang lega
c. Ventilasi pertukaran udara
d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun untuk karyawan agar nyaman dan mudah **(Siagian 2007).**

Sedermayanti (2009) menyatakan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan termasuk kedalam perencanaan lingkungan kerja yaitu:

a. Pelayanan bagi karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar, maka dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti:

1) Adanya kantin atau cafetaria dilingkungan pabrik
2) Fasilitas kesehatan : dokter dan obat-obatan yang disediakan secara Cuma-Cuma.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjayang dapat mempengaruhi irinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajiban sehari-hari.

Jadi disini dapat dikatakan pengertian kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja, dan kondisi ini di persiapkan oleh manajemen perusahaan bersangkutan. Maka sudah

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

sewajarnya perusahaan mempersiapkan kondisi kerja yang sehingga para karyawan bekerja dengan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dan adanya pengatur terhadap kondisi kerja akan dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman antara lain:

1) Kebersihan

Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan seseorang yangdapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang yang njormal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja. Karyawan akan lebih nyaman dan senang bekerja jika lingkungan disekitarnya dalam keadaan bersih.

2) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik sangat dibutuhkan karena hal inimenyebabkan kesegaran fisik para karyawan.Untuk menciptakan pertukaran udara tang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam kuntruksi gedung. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus memperspkan temperature ruang kerja para karyawan alam tingkat suhu yang memadai sehingga tidak terjadi keluhan-keluhan yang datang dari karyawan.

Pengaturan udara dalam lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Ventilasi yang cukup untuk gedung
2. Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udara yang baik.

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

3. Penggunaan AC *(air Conditioner)*
4. Penggunaan humidifer, untuk mengatasi kelembaban udara

3) Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan disini adalah penerangan dalam lingkungan tempat kerja karyawan. Syarat-syarat tersebut anatra lain

1. Terdapatnya sinar yang cukup pada ruangan kerja yang tidak menyilaukan karyawan bekerja.
2. Terdapat distrbusi cahaya yang merata, sehingga dengan meratanya distribusi cahaya ini tidak ada cahaya ini tidak ada yang menyilaukan secara langsung atau dipantulkan dari permukaan meja atau peralatan arsip.

Dengan kedua macam persyaratan tersebut diharapkan pada karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik teliti, cermat serta keletihan mental, perasaan mudah marah dan gangguan fisik yang diakibatkan ketegangan pada mata dapat dihindari

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpnan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

1. Bagus Putra Bangsawan (2009), Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan Bali, dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan Bali dipengaruhi oleh empat faktor yaitu pendidikan dan

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

pelatihan, disiplin, kepemimpinan dan gaji serta kompensasi. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang ada. Penulis menggunakan teknik analisis faktor. Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan pada fenomena yang terjadi dan beberapa penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sama-sama meneliti tetang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel, tempat penelitian, variabel indepen yang menggabungkan variabel yang pernah diteliti peneliti sebelumnya, dan metode analisis data. Berdasarkan latar belakang di atas dapat diketahui bahwa penelitian yang penulis lakukan memperkaya penelitian sebelumnya.

2. Darwish A. Yousef (2005), "*Organisational Commitment: A Mediator of The Relationship of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in Non-Western Country*". Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dan kinerja, selain itu penelitian ini juga menemukan bahwa budaya nasional menjadi moderasi.
3. Durrotun Nafisah (2005), "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan TerhadapKepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lima faktor kepemimpinan yaitu gaya partisipatif, gaya orientasi prestasi, gaya direktif, gaya suportif dan gaya pengasuh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan

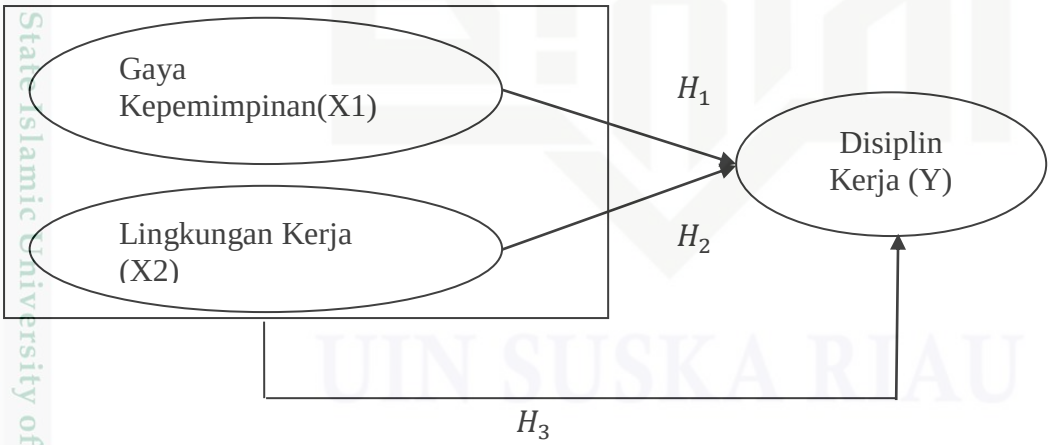
UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan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

kinerja karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini menganjurkan agar manajemen mempertimbangkan kelima variabel tersebut sebagai tolok ukur dalam mengembangkan kebijakan yang tepat demi meningkatkan kepuasan

2.7 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yang ada hubungan antara variabel XI dengan Y adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan yang dinyatakan oleh (Ranupandojo 2006) dan hubungan antar avariabel X2 dengan **Y adalah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan yang dinyatakan oleh** (Martoyo (2005)dari diatas dapat disimpulkan bahwasanya gambar penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.1
Skema Kerangka pemikiran



Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa:

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan.

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

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

2.8 Hipotesis

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang dihadapi, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai kesimpulan sementara yatu:

Penelitian ini akan mengkaji dan menjabarkan tentang pengaruh dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Asrindo Citraseni Satria. Jadi hipotesis secara untuk penelitian ini adalah:

1. Diduga gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Asrindo citraseni Satria Duri.
2. Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Asrindo Citraseni satria Duri.
3. Diduga gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri.
4. Diduga manakah yang paling dominan mempengaruhi kedisiplinan kerja antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja PT. Asrindo Citraseni Satria Duri?

2.9 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel yang dibuat berkaitan dengan teori-teori yang dikemukakan dalam telaah pustaka.Disiplin merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan cara mentaati peraturan yang ada. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan berupa aspek yang dianngap dapat

menurunkan atau meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugas.Dalam penelitian ini aspek yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Definisi dan konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Skala
1.	Kedisiplinan Kerja (Y)	Kedisiplinan (Y) adalah: kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.(Hasibuan2009)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan (Hasibuan 2007)	Likert
2.	Gaya Kepemimpinan (XI)	Gaya Kepemimpinan adalah: norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain/bawahannya (Thoha2010)	1. Sifat Kebiasaan 2. Tempramen 3. Watak 4. Kepribadian (Kartono2008)	Likert
3.	Lingkungan kerja (X2)	Segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersiha, musik, dan sebagainya. (Nitisemito 2006)	1. Tersedianya fasilitas kerja 2. Kondisi kerja 3. Hubungan kerja antara karyawan (Nitisemito2006)	Likert

Sumber: Data Olahan 2016

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
UIN SUSKA RIAU