

## 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.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Disiplin Kerja

Manusia sebagai makhluk yang terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi diri dan kegiatan mereka. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan dan perasaan diterima oleh lingkungannya. Begitu juga dalam sebuah perusahaan, karyawan terkadang ingin bebas mengekspresikan diri mereka, namun mereka harus tetap disiplin dan patuh terhadap peraturan yang ada. Karena apabila tidak disiplin, maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

##### 2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. **(Hasibuan, 2009:212)** Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. **(Rivai, 2009:824).**

Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis

## 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.

maupun yang tidak tertulis. **(Sutrisno, 2009:94)**. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. **(Veithzal, 2006:444)**. Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. **(Simamora, 2004:610)**

**Fathoni (2006: 126)** mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan **Mangkuprawira (2007: 122)** mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan.

Jadi Disiplin Kerja merupakan kemampuan seseorang karyawan untuk menyesuaikan diri dengan segala peraturan kerja yang ada pada perusahaan, dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### 2.1.2 Arti penting disiplin kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda,

## 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.

mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. (Sutrisno, 2009:92).

Menurut **Sastrohadiwirjo (2004: 292)** Tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan, secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja antara lain:

- 1) Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang

## 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.

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### 2.1.3 Indikator disiplin kerja karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta sadarkan tugas dan tanggung jawab. Menurut **Hasibuan (2009: 193)**.

Indikator yang diukur adalah:

- 1) Selalu hadir tepat waktu
- 2) Selalu memanfaatkan waktu kerja dengan bekerja
- 3) Tepat waktu dalam istirahat
- 4) Menggunakan inventaris kantor untuk kepentingan dinas seata-mata
- 5) Selalu memperhatikan kerapian pakaian seragam dan kerapilan potongan rambut
- 6) Selalu menjaga prilaku ditempat kerja, seperti tidak merokok memutar music dan lain-lain

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- 7) Berusaha tidak menunda-nunda menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan
- 8) Merasa nyaman bekerja apa bila mengikuti atuaran yang berlaku perusahaan
- 9) Selalu mengikuti intruksi pimpinan untuk bekerja dengan teliti
- 10) Selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik, sebagai wujud tanggung jawab terhadap perusahaan.

#### 2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan

**Hasibuan (2009:194)** faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c. Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan,

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.

naka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d. Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

## 2.2 Kemampuan

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Upaya peningkatan kemampuan SDM akan menjadi lebih sulit apabila melupakan kemampuan manusia itu sendiri.

### 2.2.1 Pengertian Kemampuan

Kemampuan (*ability*) adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau peraktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

Menurut **Mangkunegara (2008)**, secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality pengetahuan dan skill (*knowledge dan skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal, Sehingga karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan karyawan atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

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

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

### 2.2.2 Karakteristik Kompetensi

Selanjutnya, *Spencer* dan *Spencer* (dalam Palan, 2007:6), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
- 2) Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
- 3) Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa diabisa berhasil dalam suatu situasi.
- 4) Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
- 5) Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Karakteristik kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat mana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keahlian dan pengetahuan biasanya dikelompokkan sebagai kompetisi di permukaan sehingga mudah tampak. Kompetisi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya. Kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sifatnya tersembunyi dan karena itu lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai. Untuk mengubah motif dan karakteristik pribadi masih dapat dilakukan, namun prosesnya panjang, sulit dan mahal. Cara yang paling hemat bagi organisasi untuk memiliki kompetensi ini adalah melalui proses seleksi karakter.

Berikut ini akan diuraikan secara rinci masing-masing karakteristik kompetensi sebagaimana yang dikemukakan oleh **Spencer dan Spencer (1993)**, sebagai berikut:

## 1) Pengetahuan

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Menurut **Spencer dan Spencer (1993)**, dikutip oleh **Sutoto (2004)**, *cluster* pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking (AT)*, *conceptual thinking (CT)*, *technical/professional/managerial expertise (EXP)*

- a) *Analytical thinking (AT)* adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.
- b) *Conceptual thinking (CT)* adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait; mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. CT bersifat kreatif, konseptual, atau induktif.
- c) *Expertise (EXP)* termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknis, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

## 2) Keterampilan

Karyawan yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

yang tidak terampil. akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk karyawan-karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut **Spencer dan Spencer (1993)**, dikutip oleh **Sutoto (2004)** *cluster* keterampilan meliputi kompetensi *concern for order (CO)*, *initiative (INT)*, *impact and influence (IMP)*, dan *information seeking (INFO)*.

- a) *Concern for order (CO)* merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya, khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data.
- b) *Initiative (INT)* merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu. Tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindar timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru.
- c) *Impact and influence (IMP)* merupakan tindakan membujuk mehyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain mau mendukung agendanya.

## 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.

d) *Information seeking* (INFO) merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

## 3) Konsep Diri dan Nilai-nilai

Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Disamping pengetahuan dan ketrampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Menurut **Spencer dan Spencer (1993)**, dikutip oleh **Sutoto (2004)**, *cluster* ini mencakup kompetensi *developing others* (DEV), *directiveness: assertiveness and use of positional power* (DIR), *teamwork and cooperation* (TW), *team leadership* (TL), *interpersonal understanding* (IU), dan *customer service orientation* (CSO).

a) ***Developing others* (DEV)** adalah versi khusus dari impact and influence, berupa kemauan untuk mengembangkan orang lain. Esensi dari kompetensi ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya ketimbang sebuah peran formal. Bisa dengan mengirim orang ke program training secara rutin untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan perusahaan. Cara lain adalah dengan bekerja untuk mengembangkan para kolega, klien, bahkan atasan.

## 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.

- b) ***Directiveness assertiveness and use of positional power (DIR)***  
mencerminkan kemauan untuk membuat orang lain selaras dengan keinginannya. Di sini sang pemimpin menceritakan apa yang harus dilakukan.
  - c) ***Teamwork and cooperation (TW)*** berarti kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif.
  - d) ***Team leadership (TL)*** adalah kemauan untuk berperan sebagai pemimpin tim atau kelompok lain. Jadi berkaitan dengan keinginan untuk memimpin orang lain. TL lazimnya terlihat dalam posisi otoritas formal.
  - e) ***Interpersonal understanding (IU)*** merupakan kemampuan untuk memahami dan mendengarkan hal-hal yang tidak diungkapkan dengan perkataan, bisa berupa pemahaman atas perasaan, keinginan atau pemikiran orang lain.
  - f) ***Customer service orientation (CSO)*** merupakan keinginan untuk menolong atau melayani pelanggan atau orang lain. Pelanggan adalah pelanggan aktual atau pelanggan akhir dari organisasi yang sama.
- 4) Karakteristik Pribadi
- Karakteristik pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang karyawan mampu/tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas

## 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.

secara mudah/sulit dan sukses/tidak pernah sukses. Menurut **Spencer dan Spencer (1993)**, dikutip oleh **Sutoto (2004)**, *cluster* ini mencakup kompetensi *self control (SCT)*, *self confidence (SCF)*, *flexibility (FLX)*, dan *organizational commitment (OC)*.

- a) **Self control (SCT)** merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sehingga mencegah untuk melakukan tindakan-tindakan yang negatif pada saat ada cobaan, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada saat bekerja dibawah tekanan.
- b) **Self confidence (SCF)** merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan.
- c) **Flexibility (FLX)** merupakan kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi, dengan berbagai rekan atau kelompok yang berbeda; kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan dan pandangan yang bertentangan atas suatu isu.
- d) **Organizational commitment (OC)** merupakan kemampuan dan kemauan seseorang untuk mengaitkan apa yang diperbuat dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi; berbuat sesuatu untuk mempromosikan tujuan organisasi atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi; dan menempatkan misi

#### 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.

organisasi diatas keinginan diri sendiri atau peran profesionalnya.

#### 5) Motif

Motif adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Menurut **Spencer dan Spencer (1993)**, dikutip oleh **Sutoto (2004)**, *Cluster* ini mencakup *organizational awareness (OA)*, *relationship building (RB)*, dan *achievement orientation (ACH)*

- (1) *Organizational awareness (OA)* merupakan kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi.
- (2) *Relationship building (RB)* merupakan besarnya usaha untuk menjalin dan membina hubungan sosial atau jaringan hubungan sosial agar tetap hangat dan akrab.
- (3) *Achievement orientation (ACH)* merupakan derajat kepedulian seorang karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga terdorong berusaha untuk bekerja lebih baik atau di atas merupakan derajat kepedulian seorang karyawan terhadap standar.

#### 2.2.3 Indikator Kemampuan

Untuk dapat mengetahui tentang Kompetensi ini, maka langkah selanjutnya yang akan dilakukan adalah dengan memahami karakteristik Kompetensi yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian ini. Menurut **Rivai (2009: 306)**, Karakteristik kompetensi atau kemampuan adalah:

#### 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.

- 1) **Motif**, Motif adalah kebutuhan dasar atau pola pikir yang menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku individual, misalnya kebutuhan untuk berprestasi.
- 2) **Sifat**, Sifat adalah bawaan umum untuk berperilaku atau merespon dengan cara tertentu, misalnya dengan kepercayaan diri, control diri, resistensi, stress atau kekerasan.
- 3) **Konsep Diri**, Konsep diri merupakan sikap atau nilai yang diukur oleh tes responden yang menanyakan kepada orang apa yang mereka nilai, apa yang harus dilakukan, atau mengapa mereka tertarik dalam melakukan pekerjaan mereka.
- 4) **Pengetahuan**, merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang spesifik, pengetahuan dalah kompetensi yang kompleks.
- 5) **Keterampilan** adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tetentu.

## 2.3 Kepemimpinan

### 2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerjasama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen, bahkan dapat dinyatakan, kepemimpinan adalah inti dari manajemen.

Kepemimpinan tersebut dapat diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan



## 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.

kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka.

Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Keberhasilan seseorang pemimpin tergantung kepada kemampuan untuk mempengaruhi. Dengan kata lain kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi yang langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu. (Anoraga, 2005:2) Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. (Danim, 2004:18)

### 2.3.2 Teori kepemimpinan

Dalam Mulyadi dan Rivai (2009) dikemukakan beberapa teori kepemimpinan, yaitu:

#### 1) Teori Sifat,

Teori ini memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi dasar dari teori ini adalah keberhasilan pemimpin disebabkan karena sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, dan oleh sebab itu seseorang dirasa layak untuk memimpin. Adapun sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, antara lain:

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

a) *Inteligensia.*

Seorang pemimpin memiliki kecerdasan diatas para bawahannya. Pemimpin dengan kecerdasannya itulah dapat mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi, dengan cepat mengetahui permasalahan apa yang timbul dalam organisasi, menganalisis setiap permasalahan, dan dapat memberikan solusi yang efektif, serta dapat diterima semua pihak.

## b) Kepribadian.

Seorang pemimpin memiliki kepribadian yang menonjol yang dapat dilihat dan dirasakan bawahannya, seperti:

- (1) Memiliki sifat percaya diri, dan rasa ingin tau yang besar.
- (2) Memiliki daya ingat yang kuat.
- (3) Sederhana, dan dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak.
- (4) Mau mendengarkan masukan (ide), dan kritikan dari bawahan.
- (5) Peka terhadap perubahan globalisasi, baik itu perubahan lingkungan, teknologi, dan prosedur kerja.
- (6) Mampu beadaptasi dengan perubahan-perubahan yang timbul.
- (7) Berani dan tegas dalam melaksanakan tugas pokoknya, dan dalam mengambil sikap, serta mengambil keputusan bagi kepentingan organisasi dan karyawannya.
- (8) Mampu menyatukan perbedaan-perbedaan yang ada dalam organisasi.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

## c) Karakteristik fisik.

Seorang pemimpin dikatakan layak menjadi pemimpin dengan melihat karakteristik fisiknya, yaitu: usia, tinggi badan, berat badan, dan penampilan.

## 2) Teori perilaku,

Dalam teori ini perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bisa dipelajari. Jadi seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang akan meraih keefektifan dalam memimpin. Teori ini memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu: fungsi kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan.

Terdapat dua fungsi kepemimpinan, yaitu:

- a) Fungsi yang berorientasi tugas.
- b) Fungsi yang berorientasi orang atau pemeliharaan kelompok (sosial).

**Suprayetno dan Brahmasari (2008)** menyebutkan beberapa tugas pemimpin adalah sebagai berikut:

- a) Peranan yang bersifat interpersonal. Maksudnya adalah seorang pemimpin dalam organisasi adalah simbol akan keberadaan organisasi, bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahannya.
- b) Peranan yang bersifat informasional. Maksudnya yaitu seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima, dan penganalisis informasi.
- c) Peranan pengambilan keputusan. Maksudnya ialah seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa

## 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.

startegi-strategi untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan, dan bernegosiasi.

## 3) Teori situasional

Merupakan suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ataupun teori ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

### 2.3.3 Tugas pemimpin

**Suprayetno dan Brahmasari (2008)** menyebutkan beberapa tugas pemimpin adalah sebagai berikut:

- 1) Peranan yang bersifat interpersonal. Maksudnya adalah seorang pemimpin dalam organisasi adalah simbol akan keberadaan organisasi, bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan bawahannya.
- 2) Peranan yang bersifat informasional. Maksudnya yaitu seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima, dan penganalisis informasi.
- 3) Peranan pengambilan keputusan. Maksudnya ialah seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa startegi-strategi untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan, dan bernegosiasi.

## 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.

### 2.3.4 Ciri-Ciri Pemimpin

Menurut **Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003:99-100)** secara besar garis besar seorang pemimpin pada umumnya harus mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Seorang pemimpin mampu menganalisa dan menarik kesimpulan yang tepat.
- 2) Seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk menyusun suatu organisasi, dapat menyeleksi dan menempatkan orang-orang yang menjadi bawahannya untuk menempati jabatan dalam suatu organisasi yang bersangkutan.
- 3) Seorang pemimpin juga mempunyai kemampuan untuk membuat sedemikian rupa, agar organisasi berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan, cita-cita, dan putusan dari tingkat yang lebih tinggi kepada karyawan, agar tujuan dan putusan itu dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

### 2.3.5 Tanggung Jawab dan Wewenang Pemimpin

Tanggung jawab pemimpin menurut Ranupandojo dengan mengutip pendapat **Miljus (1997:218)** dalam **Sutrisno Edi (2011, 182)** menyatakan bahwa tanggung jawab para pemimpin adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan tujuan dan pelaksanaan kerja realitas,
- 2) Melengkapi para karyawan dengan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya,

#### 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.

- 3) Mengkomunikasikan pada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka,
- 4) Memberikan suatu imbalan atau hadiah yang sepadan untuk mendorong motivasi,
- 5) Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan,
- 6) Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif,
- 7) Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.

Wewenang pemimpin dapat diperoleh dari dua sumber, yaitu dari atas atau penetapan dari atas (*Top Down Authority*) dan dapat pula dari pilihan anggota yang akan menjadi bawahan (*Bottom Up Authority*).

#### 2.4 Pandangan Islam Tentang Kedisiplinan

Didalam kitab suci Al-qur'an terdapat ayat – ayat tentang prinsip – prinsip disiplin, maka dari itu dalam Islam disiplin juga sangat diperlukan, hal tersebut ditunjukkan dalam firman Allah SWT dalam surat an-nisa' ayat 59, yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ نَّزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

*Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah rasul dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah dia kepada Allah (al-Qur'an) dan rasul (sunnahnya), jika kamu benar – benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih*

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

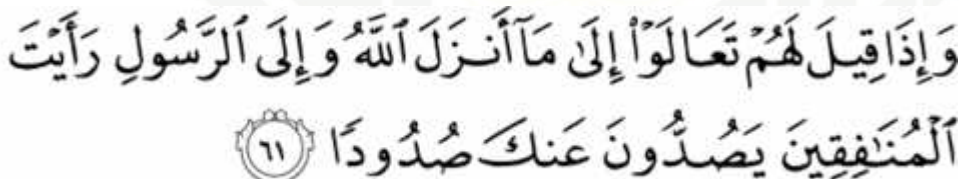
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

*utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (An-nisa' 59)*

Dalam surat an-nisa' ayat 59, menjelaskan bahwa kedisiplinan perlu diterapkan. Dan dari sini juga dapat disimpulkan bahwa kita harus taat dan patuh kepada pemimpin/atasan kita. Hal ini dapat dicontohkan dalam sebuah organisasi karena dalam sebuah organisasi terdapat seorang pemimpin yang bertugas mengkoordinir serta mengatur bawahannya.

Firman Allah swt juga mengajarkan kita untuk selalu tunduk dan taat kepada hukum-hukum Allah, betapa pentingnya disiplin ini kita terapkan dalam kehidupan, terutama dalam diri kita sendiri, dengan sendirinya itu akan membiasakan kita akan selalu taat dan patuh, baik didalam kehidupan bermasyarakat maupun dalam sebuah organisasi.

Firman Allah swt:



*Artinya: “apabila dikatakan pada mereka: “marilah kamu (tunduk) kepada hukum yang Allah telah turunkan dan kepada hukum rasul”, niscaya kamu liat orang – orang munafik menghalangi ( manusia ) dengan sekuat – kuatnya dari ( mendekati ) kamu”’. (QS: An-nisa’: 6)*

Dalam surat ini Allah SWT juga menegaskan bahwa sesungguhnya Allah tidak menyukai orang – orang yang tidak patuh kepada peraturan-Nya dan peraturan rasulnya, maka dari itu Islam mengajarkan kita dalam menjalankan suatu kegiatan haruslah pada pedoman Al-Qur’an dan sunnah rasul. sama halnya dalam

menjalankan kegiatan berorganisasi para karyawan harus taat dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut agar tidak menyalahui ketentuan yang berlaku.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu penting untuk dijadikan sebagai dasar berfikir dalam sebuah penelitian. Untuk mengetahui penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan berfikir dalam penelitian berikut ini:

**Tabel 2.1: Hasil Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti/Tahun   | Judul  | Variabel   | Hasil  |
|----|--|--|--|--|
| 1  | <b>Muhammad Jais, (2013)</b>                                 | <b>Analisis Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru pada sekolah binaan</b>                     | Kedisiplinan (Y), Kesejahteraan (X <sub>1</sub> ), Ancaman (X <sub>2</sub> ), Teladan Pemimpin (X <sub>3</sub> ) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh faktor kesejahteraan terhadap kedisiplinan kerja, 2) ada pengaruh dari faktor ancaman terhadap kedisiplinan kerja, 3) ada pengaruh faktor teladan kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja, 4) adanya pengaruh yang kuat secara serempak antara variabel bebas ketiga variabel dengan variabel terikat.  |
| 2  | <b>Achmad Rasyidi, DB. Paranoan, Achmad Djumlani. (2013)</b> | <b>Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Disiplin Karyawan Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur</b> | Disiplin (Y) Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Insentif (X <sub>2</sub> ), Pengawasan (X <sub>3</sub> )             | hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Secara simultan atau bersama-sama Variabel kepemimpinan, insentif dan pengawasan meletak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, dengan kata lain jika nilai dari variabel independen secara bersama-sama meningkat atau ditingkatkan, akan mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. 2) Secara parsial dari ketiga variabel bebas (dependent) tersebut di atas, semuanya berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja |

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Peneliti/Tahun                          | Judul  | Variabel  | Hasil  |
|----|---|--|---|--|
|    |   |  |   | <p>karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur adalah variabel pengawasan melekat, dimana variabel ini memiliki nilai <math>t_{hitung}</math> tertinggi. 3) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai <math>R = 0,665</math>, angka ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat dari variabel kepemimpinan, insentif dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Hal tersebut dikuatkan nilai <math>R</math> Square (<math>R^2</math>) sebesar 0,434 yang berarti disiplin kerja karyawan diterangkan oleh variabel kepemimpinan, insentif dan pengawasan melekat sebesar 43,4 % dan sisahnya sebesar 56,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. 4) Secara deskriptif ketiga variabel bebas tersebut mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur, karena mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori cukup baik. Berarti bahwa semua variabel yang menunjang disiplin kerjakaryawan umumnya telah terlaksana dengan baik.</p> |
| 3  | <b>Helman Fachri, Peri Irawan, 2013</b> | <b>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan di RRI Pontianak.</b> | Tujuan dan Kemampuan ( $X_1$ ), Teladan Kepemimpinan ( $X_2$ ), Balas Jasa Dan Kesejahteraan ( $X_3$ ) dan Kedisiplinan | <p>Berdasarkan hasil analisis faktor (faktor analysis) yang telah dilakukan, maka dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan di RRI Pontianak, yaitu :Tujuan dan Kemampuan karyawan Teladan pimpinan Balas jasa dan kesejahteraan. Ketiga faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan di RRI Pontianak menunjukkan percentage of variance sebesar 71,424%. Hal ini berarti bahwa ketiga faktor ini mampu menjelaskan atau mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan di RRI Pontianak sebesar 71,424% sedangkan sisanya sebanyak 28,576% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain</p>  |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan pada Penelitian di atas, maka penelitian ini memiliki perbedaan dari beberapa aspek, yaitu dari segi variabel bebasnya, pada penelitian ini mengambil Kemampuan ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), Berdasarkan pada lokasi penelitian ini juga memiliki perbedaan dari berbagai penelitian terdahulu, pada penelitian ini lokasi penelitian adalah pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

## 2.6 Variabel Penelitian

Y : Kedisiplinan kerja.

$X_1$  : Kemampuan

$X_2$  : Kepemimpinan

## 2.7 Defenisi Operasional Variabel

**Tabel 2.2: Konsep Operasional Variabel Penelitian**

| No | Variabel Penelitian | Definisi Konsep Operasional   | Indikator   | Skala  |
|----|---------------------|---|---|--------|
| 1  | Disiplin kerja (Y)  | kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. <b>Hasibuan (2009: 193)</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan dalam bekerja</li> <li>2. Etos kerja yang baik</li> <li>3. Tidak menunda-nunda</li> <li>4. Kenyamanan dalam bekerja</li> <li>5. Kepatuhan. <b>Hasibuan (2009: 197)</b></li> </ol> | Likert |
| 2  | kemampuan ( $X_1$ ) | Proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerja individu tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang mereka harus capai untuk memaksimumkan kontribusinya pada keseluruhan bisnis. <b>(Wibowo, 2008:43)</b>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Motif,</li> <li>2) Sifat,</li> <li>3) Konsep Diri,</li> <li>4) Pengetahuan,</li> <li>5) Keterampilan <b>(Wibowo, 2008:43)</b></li> </ol>  | Likert |

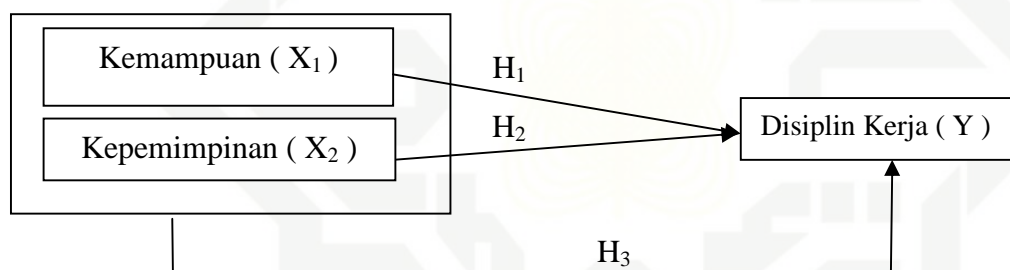
### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

| No | Variabel Penelitian            | Definisi Konsep Operasional   | Indikator   | Skala  |
|----|--------------------------------|---|---|--------|
| 3  | Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) | Kepemimpinan atau leadership adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerjasama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen, bahkan dapat dinyatakan, kepemimpinan adalah inti dari manajemen. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karakteristik pemimpin</li> <li>2. Penjelasan tugas-tugas</li> <li>3. Kesempatan untuk mendiskusikan masalah</li> <li>4. Komunikasi antar pimpinan dengan bawahan</li> <li>5. Pengambilan keputusan</li> <li>6. Menekankan hubungan kerja sama</li> </ol> <b>(Anoraga, 2005:19)</b> | Likert |

## 2.8 Kerangka Penelitian

Gambar 2.1: Kerangka Penelitian



Sumber: Hasibuan (2009:194)

Keterangan:  : Mempunyai pengaruh

## 2.9 Hipotesis

Dengan melihat gambaran secara umum berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang diajukan maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Faktor Kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

2. Diduga Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
3. Diduga Faktor Kemampuan dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN V Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

