

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penentu dan penggerak bagian terpenting tercapainya tujuan organisasi. Organisasi merupakan satu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka mempunyai arti telah terjadi adanya peningkatan disiplin dari pegawai.

Organisasi merupakan suatu wadah dimana terdapat sekumpulan orang-orang yang saling bekerja sama, bertukar pendapat dan pikiran dengan didasarkan pada suatu tujuan yang sama yaitu untuk memenuhi kebutuhan mereka, dalam organisasi setiap orang mempunyai peran dan fungsinya masing-masing yang disesuaikan dengan kemampuannya. Dalam kehidupan berorganisasi manusia sering kali dihadapkan dengan munculnya berbagai masalah, dan masalah yang paling sering dihadapi oleh organisasi atau lembaga adalah masalah sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan dinamis yang mampu menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Setiap kantor dinas pasti membutuhkan pegawai yang mau bekerja dan mau memperhatikan waktu kerja, dalam hal ini disiplin kerja. Pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja akan menimbulkan kelalaian dalam 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.

Pegawai negeri sipil adalah tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas publik dengan negara. Mengenai hubungan dinas publik ini terjadi jika seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada pemerintah dan pemerintah melakukan suatu atau beberapa macam jabatan tertentu untuk mendapatkan penghargaan berupa gaji dan beberapa keuntungan lain. Jadi seseorang yang mempunyai hubungan dinas publik dengan negara, tidak akan menolak atau menerima tanpa syarat pengangkatannya dalam suatu jabatan yang telah ditentukan oleh pemerintah.

Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai sangat erat hubungannya dengan tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia yang mengelola maupun dikelola, jika disiplin kerja pegawai digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan disiplin kerja akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi organisasi untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia pada organisasi tersebut.

Dengan adanya kedisiplinan pegawai akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan pegawainya. Peran pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sangat penting untuk meningkatkan disiplin, karena pimpinan dapat memberikan motivasi membimbing, menggerakkan, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### 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.

Seorang pemimpin atau manajer dalam sebuah organisasi dituntut harus mampu menciptakan kondisi dan situasi kerja yang nyaman dan kondusif bagi seluruh aspek yang ada didalam organisasi terutama pegawai atau karyawan. Karena seorang pemimpin dalam organisasi akan menentukan bagaimana organisasi itu dapat mencapai tujuannya atau tidak.

Apabila seorang pemimpin tidak mampu mempengaruhi, memotivasi, menciptakan kondisi dan situasi kerja yang nyaman, serta kepemimpinan yang tidak sesuai bagi karyawan atau pegawai, maka tidak diragukan lagi disiplin dari pegawai atau bawahan akan menurun disebabkan oleh kepemimpinan yang tidak tepat tadi. Pada umumnya antara seorang pemimpin dengan karyawannya mempunyai latar belakang dan lingkungan hidup yang berbeda.

Semangat kerja yang telah dijalankan diharapkan akan mampu memberikan sikap mental pegawai kearah tindakan-tindakan yang positif dan merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam organisasi. Semangat kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi tersebut. Tanpa dukungan semangat kerja pegawai yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, semangat kerja yang tergambar dari kedisiplinan karyawan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja lebih banyak tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-

**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.

orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Dengan adanya kepemimpinan dan semangat kerja yang baik pegawai akan bekerja dengan baik dan tentunya akan menghasilkan output yang maksimal, yang baik. Semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh pada cara kerja pegawai, pegawai akan lebih baik dalam melayani. Namun didalam Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru ini ditemukan suatu masalah yang berkaitan semangat kerja pegawai, sehingga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Untuk mengetahui maka penulis akan menyajikan tabel jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan rekapitulasi absensi pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebagai berikut:

**Tabel 1.1 : Tingkat Kehadiran Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Pada Tahun 2013 s.d 2017.**

Thn	Jmlah Pegawai	Hari Kerja	Total Hari Kerja Pegawai	S	I	A	Total Ketidakhadiran Pegawai	% Ketidakhadiran	Kehadiran	% Kehadiran
2013	43	243	11,410	27	91	0	118	1,03%	11,292	98,97%
2014	45	244	11,242	89	154	178	421	3,74%	10,821	96,26%
2015	46	244	11,420	87	147	77	311	2,72%	11,109	97,28%
2016	46	245	11,166	30	55	255	340	3,04%	10,826	96,96%
2017	40	243	11,405	46	69	0	115	1,01%	11,290	98,99%

**Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2018**

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2013 tingkat ketidakhadiran pegawai 1,03%. Sedangkan pada tahun 2014 tingkat ketidakhadiran pegawai naik menjadi 3,74% termasuk dalam kategori buruk

**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.

karena ketidakhadiran pegawai lebih dari 3%, pada tahun 2015 turun menjadi 2,72%, sedangkan pada tahun 2016 tingkat ketidakhadiran pegawai naik menjadi 3,04%, dan pada tahun 2017 turun lagi menjadi 1,01%.

Dengan meningkatnya absensi atau menurunnya tingkat kehadiran pegawai tersebut tentu akan mengurangi jumlah pegawai yang tersedia di organisasi untuk melaksanakan pekerjaan, tentu hal ini sangat merugikan pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Berikut ini adalah data nilai rata-rata dari daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) dan sasaran kerja pegawai (SKP) pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru berdasarkan golongan/jabatannya pada tahun 2013 s.d 2017 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 : Nilai Rata-Rata DP3 dan SKP Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Tahun 2013 s.d 2017**

Golongan/ Jabatan	DP3 Tahun		SKP Tahun			Nilai Total Rata-Rata	Keterangan
	2013	2014	2015	2016	2017		
Eselon II	92,40	92,60	93,30	92,80	92,88	<b>92,80</b>	Sangat Baik
Eselon III	87,05	87,15	87,65	87,20	87,10	<b>87,23</b>	Baik
Eselon IV	86,11	86,25	86,42	86,30	86,49	<b>85,91</b>	Baik
Staf	83,71	83,80	85,04	83,82	82,87	<b>83,85</b>	Baik
<b>Rata-Rata</b>	<b>87,32</b>	<b>87,45</b>	<b>88,10</b>	<b>87,53</b>	<b>86,84</b>	<b>87,90</b>	<b>Baik</b>

*Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 2018*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata Disiplin Kerja pegawai Eselon II, Eselon III, Eselon IV dan Staf selama tahun 2013 s.d 2017 mengalami fluktuasi. Nilai rata-rata Disiplin Kerja Pegawai Eselon II selama 5 tahun yaitu dengan nilai rata-rata 92,80 yang berarti sangat baik, Eselon III dengan Nilai rata-rata 87,23 yang berarti baik, Eselon IV dengan nilai rata-rata 85,91 yang berarti baik dan staf dengan nilai rata-rata 83,85 yang berarti baik.

Pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa kondisi Disiplin Kerja pegawai Dinas Tenaga kerja Kota Pekanbaru, untuk pegawai Eselon II mempunyai Disiplin Kerja yang paling baik dibandingkan dengan Disiplin Kerja pegawai Eselon III, Eselon IV, maupun Staf, sedangkan Disiplin Kerja Staf merupakan yang paling rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dinilai masih belum seimbang antara Disiplin Kerja Pegawai Eselon II, Eselon III, Eselon IV dan Staf.

Dengan terjadinya tingkat Disiplin Kerja yang berfluktuasi semacam ini akan mempersulit instansi dalam mencapai target yang diharapkan. Hal ini bisa disebabkan turunnya semangat kerja yang dirasakan pegawai, semangat kerja yang turun bisa jadi disebabkan kurangnya perhatian pemimpin terhadap bawahannya serta kurangnya pemimpin dalam memberikan contoh terhadap pegawai di instansi tersebut kurang mendapat motivasi dari pemimpin maupun sesama pegawai.

Fenomena yang penulis temukan terkait dengan rendahnya semangat kerja pegawai terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas tenaga kerja Kota Pekanbaru adalah kepemimpinannya. Kepemimpinan yang semestinya dapat mempengaruhi dan mengarahkan pegawai agar patuh, percaya, dan saling kerja sama serta disiplin dalam bekerja tidak terjadi. Pimpinan masih cenderung terlalu menjaga jarak secara fisik dengan pegawai, perhatian pimpinan pun terbatas terhadap pegawai sehingga pegawai kurang termotivasi dan kurang semangat dalam bekerja, serta dilihat diantara sesama rekan sekerja masih ada terbentuk kurangnya komunikasi serta tidak terjalinnya keharmonisan diantara sesama pegawai, ini

#### 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.

mungkin diakibatkan dengan adanya mutasi pegawai dan membutuhkan penyesuaian lagi dengan pegawai baru, sehingga mengakibatkan turunnya semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan, oleh karena itu peran pemimpin yang paling dibutuhkan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai dalam menjalankan tugas pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP DISPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU”**

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru?
2. Apakah Semangat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru?
3. Apakah Kepemimpinan dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru?

## 1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

### A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulis lakukan adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Semangat Kerja secara parsial terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kepemimpinan dan semangat Kerja secara Simultan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.



#### 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. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi perusahaan dalam pengembangan dan perbaikan Kepemimpinana dan Semangat Kerja yang labih baik kepada perusahaan.
2. Penelitian ini akan menjadi pengalaman amat berharga bagi penulis selama melakukan penerapan ilmu yang diperoleh selama belajar.
3. Sebagai bahan informasi maupun Penelitian selanjutnya.

### 1.4 Sistematika Penelitian

Secara keseluruhan penulisan skripsi ini terdiri dari enam bab. Adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab tersebut, dikemukakan sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

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

Pada bab ini menguraikan teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis dan variabel variabel penelitian.

#### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini akan dijelaskan dan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode penelitian data serta analisis data. Dengan demikian dapat

## 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.

diketahui berapa jumlah sampel yang dapat penulis ambil, teknik dan metode serta analisa yang digunakan tepat.

#### **BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI**

Pada bab ini penulis memuat sejarah singkat berdirinya Instansi, Visi dan Misi instansi, Struktur Organisasi instansi, dan Peraturan didalam instansi serta tanggung jawan management instansi.

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

Pada bab ini akan diuraikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang dilakukan.

#### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dan saran-saran yang bermanfaat.