

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 Pengertian Disiplin Kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktifitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadikan kewajibannya.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (**Sutrisno : 2011: 86**).

Disiplin dapat menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk kepada ketetapan perusahaan, menggambarkan kondisi disiplin yang baik. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (**Hasibuan. 2008:193**)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu yang kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya

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.

seseorang atau kelompok (Organisasi) dalam bertaat azas, peraturan dan norma-norma untuk melakukan nilai-nilai kaedah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

Menurut Simamora disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi.

Menurut AS. Moenir, disiplin itu dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a. Disiplin terhadap waktu
- b. Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku.

Adapun indikator disiplin kerja menurut **Hasibuan (2013:194-198)** adalah:

1. Tujuan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pemimpin

Pemimpin adalah teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya.

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.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Berperan dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sebab, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasimengikat, vertical maupun horizontal diantara semua 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.

Menurut **Rivai(2009:825)** ada empat perspektif yang menyangkut daftar disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin retributife yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2. Disiplin korektif yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian yaitu berfokus pada pengguna disiplin hanya saat konsenkuensi-konsenkuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang atau kelompok orang terdapat peraturan-peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada sebuah perusahaan yang bertujuan untuk pencapaian target yang telah dibebankan kepada seseorang atau kelompok.

Menurut **Mangkunegara(2007:131-132)** sanksi pelanggaran disiplin kerja yaitu:

- a. Pemberian peringatan

Pemberi peringatan pegawai yang melanggar disiplin kerja harus diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuannya adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

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. Peberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya adalah agar pegawai yang bersangkutan agar memahami sanksi pelanggaran yang diperusahaan.

- c. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar disiplin konsisten. Tujuannya agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku kepada perusahaan.

- d. Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai tua, muda, pria, tetap berlaku sama sesuai dengan peraturan yang berlaku, tujuannya adalah agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

Adapun tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan produktivitas secara efisien, dan proses pendisiplinan pegawai dapat dilakukan dengan cara, yaitu

(Johar:2007:183)

1. Tindakan yang bersifat positif, diantara lain:
 - a. Hendaknya bersifat membangun
 - b. Hendaknya pendidikan diri dilakukan secara pribadi
2. Tindakan yang bersifat negative antara lain:
 - a. Penurunan jabatan
 - b. Pemberian surat peringatan

c. Pemberian surat peringatan

Pemberian sanksi administrasi lainnya, seperti penundaan gaji, pangkat, dan lainnya.

2.2 Pengertian Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi, pemimpin dan kepemimpinan sering diartikan sama. Padahal masing-masing memiliki perbedaan. Pemimpin adalah orang yang ditugaskan untuk memimpin, sedangkan kepemimpinan adalah sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal hal itu mungkin tidak disenanginya. (Siagan,2009:62)

Menurut **Hartono(2016:124)** Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut **Malayu S.P Hasibuan (2008:170)** Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai 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.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saif 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.

Menurut **Wibowo (2014:265)** Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan intisari dari manajemen organisasi, ini berarti bahwa manajemen akan mencapai tujuannya jika ada pemimpin hanya dapat dilaksanakan oleh seseorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian atau pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seseorang pemimpin adalah seorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Menurut **Sopiah (2008:108)** *Ralph M. Stogdill* dalam surveinya mengenai riset dan teori kepemimpinan menyatakan bahwa “Jumlah batasan atau definisi yang berbeda-beda mengenai kepemimpinan hampir sama banyaknya dengan jumlah orang yang mencoba memberi batasan tentang konsep tersebut. “Kepemimpinan manajerial sebagai prses yang mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Ada tiga implikasi penting dari batasan, yaitu:

- a. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain yaitu, bawahan atau pengikut. Karena kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan

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.

terjadinya proses kepemimpinan. Tanpa bawahan maka semua sifat kepemimpinan seseorang manajer akan menjadi tidak relevan.

- b. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas anggota kelompok, yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain.
- c. Disamping secara sah mampu memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahannya., pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara.

Menurut *Djanalis Djanad* dalam buku **Ardana dkk (2009:90)** ada tiga teori tentang lahirnya pemimpin yaitu:

- a. Teori keturunan, bahwa pemimpin itu muncul karena sifat yang dibawanya sejak lahir. Ini berarti seseorang akan jadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.
- b. Teori pengaruh lingkungan, menurut teori ini pemimpin itu dibentuk karena lingkungan hidupnya bukan karena keturunan. Ini berarti setiap orang mampu menjadi pemimpin apabila diberi kesempatan.
- c. Teori kelompok campuran, menurut teori ini pemimpin itu memiliki bakat yang dibawa sejak lahir kemudian berkembang melalui pendidikan dan pengalaman terutama dalam berinteraksi dengan orang 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.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan.

Adapun indikator-indikator kepemimpinan menurut **Wahjosumidjo (2009:154)** diantaranya:

1. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rassa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari kesepakatan antara para bawahan maupun antara antara pimpinan dan bawahan dalam tujuan organisasi.

2. Memberi Sugersti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran dan anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting didalam memelihara dan membinaharga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara bawahan.

3. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah

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.

ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahannya untuk bekerja sama.

4. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumberdaya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi bawahannya. Dan hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimis dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasahaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan, seseorang pemimpin adalah segala-galnya, oleh karena itu

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.

segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

7. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga baahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerjasecar efektif kearah yang tercapainya tujuan organisasi.

8. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setipa bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai berikut:

a. Pemberian Arah (*Direction Setter*)

Seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan pengarahan, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana efektivitas maupun efisiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan tersebut.

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. Agen Perubahan

Seorang pemimpin berperan sebagai kata lisator perubahan pada lingkungan internal. Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan didunia luar, serta menganalisi implikasinnya terhadap organisasi atau perusahannya, menetap visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan penelitian, serta memberdayakan karyawan menciptakan perubahan penting.

c. Pembicaraan (*Sokesperson*)

Pemimpin sebagai pembicaraan ahli, pendengar yang baik, dan penetu visi organisasi merupakan penassehat dan negosiator organisasi dengan pihak luar.

d. Pembina (*Coach*)

Pemimpin adalah pembina team yang memperdayakan individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain ia berperan sebagai mentor, yang menjadikan visi realitas.

Sedangkan menurut Djanalis Djanaid dalam buku **Ardana dkk (2009:102)** peran atau fungsi pemimpin adalah sebagai berikut:

1. Sebagai pengambilan keputusan
2. Memotivasi anak buah
3. Sebagai sumber informasi
4. Menciptakan informasi

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.

5. Menciptkan keadilan
6. Sebagai katalisator
7. Sebagai wakil organisasi
8. Menyelesaikan konflik
9. Memberi sugesti pada anak buah

Secara operasional, dapat dibedakan dalam lima fungsi kepemimpinan,

(Rivai dan Mulyadi,2011:34-35) yaitu:

a) Fungsi instruksi

Fungsi ini bersifat satu arah. Pemimpin sebagai komunikator, yang mengarahkan dan menentukan bagai, apa dan dimana perintah dikerjakan. Dengan kemampuan menggerakkan, dan memotivasi orang lain agar melaksanakan perintahnya.

b) Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Tahap pertama usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang yang dipimpinnya. Konsultasi yang dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

c) Fungsi partisipasi

Menjalakan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya. Bukan berarti bebas berbuat semaunya, tetapi

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.

dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dan tidak mencapuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

d) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan. Pada dasarnya fungsi ini adalah kepercayaan.

e) Fungsi pengendalian

Fungsi ini bermaksud bahwa yang sukses/efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koodinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi ini mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Ada dua fungsi kepemimpinan yang utama dalam suatu perusahaan, yaitu:

- a) Fungsi pemecahan maslah atau fungsi berhubungan dengan tugas (*task related*). Fungsi ini menyangkut pemberian saran pemecahan masalah, informasi dan pendapat.
- b) Fungsi sosial atau pembinaan kelompok (*group maintenance*). Fungsi ini mencakup segala segala sesuatu yang dapat membantu kelompok (Isyadi :2007) .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.3 Pengaruh Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja

Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektifitas guna mencapai tingkat produktifitas sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.

Hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja, Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam disiplin kerja, karena pemimpin merupakan sorotan dan panutan oleh bawahan.

Peranan pemimpin dalam mempengaruhi pegawainnya agar mau melaksanakan disiplin dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat penting sekali. Sifat-sifat kepemimpinan yang baik dapat dipelajari dan diterapkan oleh seorang pemimpin, tetapi bakat dan sifat kepemimpinan yang ada dalam dirinya sendiri sangat membantu (bersifat konduksif) terhadap kegiatan pelaksanaan kepemimpinannya.

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.

2.4 Pengertian Semangat Kerja

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara semangat akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dari permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya semangat.

Semangat merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran (Robbins,2007:56). Pengertian lainnya tentang semangat kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau kata lain pendorong semangat kerja. (Martoyo,2007:131)

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila pegawai suka membantah, menyakiti hati, keliatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan dan usaha kelompok sekerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu diatas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan

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.

pemimpin organisasi itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Menurut **Siswanto (2007:35)**, semangat kerja Sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaa psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan menurut **Nitisemito (2010:56)**, semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik didalam sebuah organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui presensi, kerjasama, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis. Untuk memahami pengertiannya maka akan diuraikan penjelasannya sebagai berikut:

1. Presensi

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran pegawainya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga suatu

instansi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presensi/kehadiran pegawai dapat diukur melalui:

- a. Kehadiran pegawai ditempat kerja
- b. Ketepatan pegawai datang/pulang kerja
- c. Dalam suatu organisasi

2. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut:

- a) Kesiediaan pegawai untuk bekerja sama baik dengan teman sejawat maupun berdasarkan kesadarn untuk mencapai tujuan.
- b) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c) Adanya kemauan memberi kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.

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.

3. Kegairahan Kerja

Setiap pegawai yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis, sifat dan volume pekerjaannya sesuai minat dan perhatian yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

4. Hubungan Yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan yang pegawai yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pemimpin yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain., baik selama melakuakn pekerjaan maupun diluarjam kerja akan menimbulkan rasa senang dan dapat meningkatkan semangat kerja.

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena anggota dalam organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaan demi kemajuan di perusahaan tersebut, namun semangat kerja akan berdampak buruk jika karyawan suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan fikirannya, dan salah satunya berdampak pada naiknya tingkat absensi karyawan, rata-rata tingkat absensi karyawan yang wajar berada dibawah 3%.

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.

Berikut ini adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh **Nitisemito (2010)**, diantaranya adalah:

1. Naiknya produktifitas karyawan

Karyawan semangat kerja tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan, dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui produktifitas karyawan tinggi apa tidak.

2. Tingkat Absensi yang rendah

Tingkat absensi yang rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

3. *Labour Turn-Over* yang menurun

Tingkat karyawan keluar masuk karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini bisa disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

4. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenagan bekerja, dan hal-hal lainnya.

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.

2.5 Pengaruh antara Semangat Kerja dengan Disiplin kerja

NitiseMITO (2010:56), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan lebih baik dan lebih cepat terselesaikan. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dalam bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan tingkat disiplin kerja. Jadi apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan. Semangat kerja akan mempengaruhi disiplin. Hal ini seperti dikemukakan oleh **Hasibuan (2008:94)** :

“Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan beraktivitas dalam pekerjaannya”

Dari pendapat di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi maka disiplin kerja akan meningkat karena para pegawai akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan pegawai dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka disiplin akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

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.

2.6 Kepemimpinan dan Semangat kerja serta Disiplin Kerja menurut Pandangan Islam

a. Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam

Seorang pemimpin, dengan sendirinya, perlu memiliki syarat-syarat kepemimpinan yang kuat. Secara umum, seorang pemimpin, harus memiliki 4 sifat, yaitu: (1), memiliki wawasan dan ilmu pengetahuan yang luas. Pemimpin tidak boleh bodoh. (QS. Al-Baqarah [2] :269), (2), memiliki ahklak yang mulia dan keluhuran budi pekerti, (QS. Al_Qalam [68]: 4), karena pemimpin adalah teladan atau *Role Model* (QS. Al-Ahzab [33],: 21), (3), memiliki tanggung jawab dan tanggung gugat (*Responsible Dan Accountable, Amanah*), (QS, Al-Nisa [4]: 58), dan (4), dapat mengkomunikasikan idedan gagasan besarnya serta mampu mewujudkan dalam kenyataan (QS. Al-Sya'ara'[26]: 84).

Bila merujuk kepada kepemimpinan Nabi Muhammad saw, seorang pemimpin harus memiliki 3 semangat dasar (mental kepemimpinan) seperti yang disebut oleh Allah SWT dalam ayat ini:

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ
عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ

Artinya : Sesungguhnya telah datang kepadamu seorang Rasul dari kaummu sendiri, berat terasa oleh penderitaanmu, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, amat belas kasihan lagi penyayang terhadap orang-orang mukmin. (QS. At-Taubah ayat 128).

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.

Dalam kaitan ini, penulis mengajak agar memahami dan melakukan 3 hal seperti berikut ini.

Pertama, sebagai muslim kita perlu bersikap positif dan pro aktif, serta ikut serta mengambil bagian dalam proses pembangunan bangsa, termasuk dalam menentukan dan memilih pemimpin. Dalam pandangan islam, memilih pemimpin merupakan bagian dari tanggung jawab social islam (al-mas'uliyah al-ijtima'iyah al-islamiyah) serta merupakan bagian dari tak terpisahkan dari kewajiban amar makruf dan nahi mungkar. Kita tidak boleh melepaskan diri dari tanggung jawab ini demi terciptanya masyarakat adil dan makmur yang menjadi harapan dan cita-cita bersama.

Kedua selajutnya, sebagai muslim, kita tentu harus memilih pemimpin yang sesuai dengan kriteria dan petunjuk yang diajarkan oleh agama islam.

Perhatikan firman Allah dalam surat : An-Nisa ayat : 144:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِن دُونِ الْمُؤْمِنِينَ ؕ أُرِيدُونَ أَن تَجْعَلُوا لِلَّهِ عَلَيْكُمْ سُلْطَانًا مُّبِينًا ﴿١٤٤﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang-orang kafir menjadi wali (pemimpin) dengan meninggalkan orang-orang mukmin, inginkah kamu mengadakan alasan yang nyata bagi Allah (untuk Menyiksamu). (Q.S. An-Nisa ayat 144).

Perhatikan juga ayat ini:

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الْيَهُودَ وَالنَّصَرَىٰ أَوْلِيَاءَ ۚ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ ۚ وَمَنْ يَتَوَلَّهُمْ مِنْكُمْ فإِنَّهُ مِنْهُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ ﴿٥١﴾

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil orang-orang Yahudi dan Nasrani menjadi pemimpin-pemimpinmu., sebahagian mereka adalah pemimpin bagi sebahagian yang lain. Barang siapa diantara kamu mengambil mereka menjadi pemimpin, maka sesungguhnya orang itu termasuk golongan mereka. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang zalim. (Q.S. Al-Maidah ayat 51).*

b. Semangat kerja Dalam Pandangan Islam

Islam adalah agama yang mengatur seluruh aspek kehidupan manusia. Islam bukan hanya menyuruh umatnya untuk beribadah dalam konteks seperti ritual saja, tetapi islam juga menyuruh umatnya untuk beribadah dalam arti luas seperti bekerja, berdagang, menuntut ilmu, dan berbagai perintah lainnya. Berikut ayat Al-Qur’an surah At-Taubah ayat 105 yang menyuruh umat islam untuk bekerja.

﴿ وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

- 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.

[9:105] Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Maka sudah seharusnya sebagai umat Islam mempunyai spirit dan motivasi untuk bekerja keras, agar tidak bergantung kepada siapa pun, umat Islam harus unggul dalam segala hal, memiliki semangat kerja yang tinggi yang luar biasa, mau bekerja keras dan pantang menadahkan tangannya kebawah. Rasulullah SAW bersabda dalam hadistnya:

“Sesungguhnya seseorang diantara kamu yang berpagi-pagi dalam mencari rejeki, memikul kayu kemudian bersedekah sebagian darinya dan mencukupkan diri dari (meminta-minta) kepada orang lain, adalah lebih baik ketimbang meminta-minta kepada seseorang, yang mungkin diberi atau ditolak”. (HR. Bukhari dan muslim)

c. Disiplin Kerja Dalam Pandangan Islam

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada 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 ayat Al-Qur’an dan hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nissa’ ayat 59:

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.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
 ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

[4:59] Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dan memegang prinsip, tekundalam usaha maupun belajar. Pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa. Perlu kita sadari bahwa betapa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, bebangsa maupun kehidupan bernegara.

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.

2.7 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

No	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
1	Ariando (2014)	Pengaruh kepemimpinan dan komitmen terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada kantor camat sungai apit.	X1: Kepemimpinan X2 : Komitmen Y:Kedisiplinan kerja	kepemimpinan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja
2	Dian (2014)	Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja pada PT Asrindo citra Satria Duri	X1: Kepemimpinan X2:Lingkungan kerja Y: Disiplin kerja	kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan
3.	Nazrul Fadoli (2012)	Pengaruh Semangat kerja terhadap Disiplin kerja pegawai Dikantor Camat Rangsang Kab.Kepulauan Meranti	X1:Semangat kerja Y:Disiplin kerja pegawai	Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai
4.	Fazra Rahman (2014)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Telkom Cabang cebadak Pekanbaru	X1:Kepemimpinan Y:Kedisiplinan kerja karyawan	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Kedisiplinan kerja karyawan
5.	Kadek Yudi Prawira Jaya (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali	X1: Kepemimpinan Y: Disiplin Kerja	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan 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.

2.8 Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala sesuatu yang hendak dijadikan sebagai objek pengamatan di dalam sebuah penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini menjadi variabel terikat adalah Disiplin kerja (Y)

2. Variable bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif atau negatif, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kepemimpinan (X1) dan Semangat Kerja (X2).

2.9 Konsep Operasional

Dari kerangka pemikiran, maka dapat disajikan operasional variable sebagai berikut:

Tabel: 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, budaya organisasi yang di terapkan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan,2013:194)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukumanan 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan (Hasibuan,2013:194)	Likert
2	Kepemimpinan (X1)	Kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan didepan (<i>precede</i>) pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan, pemimpin tidak berdiri sendiri disamping, melainkan mereka memberikan kemudahan untukkemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujua. (Wahjosumidjo, 2009:154)	1. Bersifat adil 2. Memberi sugesti 3. Mendukung Tujuan 4. Katalisator 5. Menciptakan rasa aman 6. Sebagai Wakil Organisasi 7. Sumber Inspirasi 8. Bersikap Menghargai (Wahjosumidjo, 2009:154)	Likert
3	Semangat kerja (X2)	Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik didalam sebuah organisasi. (Nitisemito 2010:56)	1. Naiknya Produktivitas Karyawan 2. Tingkat absensi rendah 3. Labour Turn-Over yang menurun 4. Tanggung jawab 5. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan (Nitisemito 2010:56)	Likert

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.

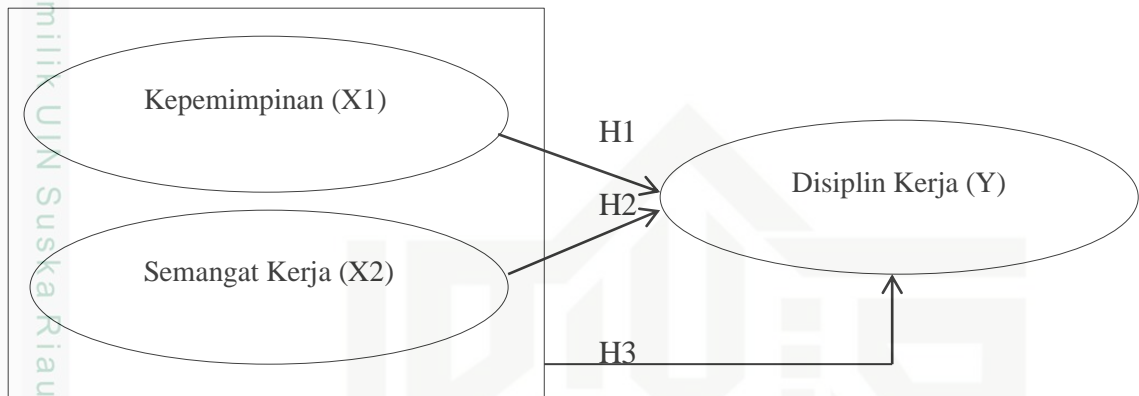
2.10 Karangka Pemikiran

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (**Sutrisno : 2011: 86**).

Menurut **Hartono(2016:124)** Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut **Siswanto (2007:35)**, semangat kerja Sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaa psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Berpijak pada pemikiran diatas dapat digambarkan sebuah kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Semangat Kerja (X2) Terhadap Disiplin kerja (Y)

Sumber: Wirawan (2009:138), Rivai (2009:75)

2.11 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang masih diuji kebenarannya berdasarkan konsep dan teori sebagaimana yang dikemukakan diatas. Maka penulis akan mencoba memberikan hipotesis penelitian sebagai berikut.

- a. H1 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
- b. H2 : Diduga Semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.
- c. H3 : Diduga Kepemimpinan dan Semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.