

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Wahjosumidjo, (2002:349). Mengemukakan bahwa dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Betapa banyak variabel arti yang terkandung dalam kata memimpin, memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan seorang pemimpin organisasi. Kepemimpinan biasanya didefinisikan oleh para ahli menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi pakar yang bersangkutan.

Lebih lanjut Yulk, (2006 : 3). Mendefinisikan kepemimpinan secara luas sebagai proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan team work, serta perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi.

Menurut Handoko, (2001 : 294). Mendefinisikan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai sasaran. Sedangkan menurut Stoner dalam Handoko, (2001 : 295).

Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Menurut Toha, (2007:264). Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan biasanya didefinisikan oleh para ahli menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi pakar yang bersangkutan. Yulk, (2006 : 2 - 5). Mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Sementara itu, Nawawi, (2006 : 72). Mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

Hersey dan Blanchard dalam Sudjana, (2000 : 21). Mendefinisikan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau perilaku kelompok. Upaya mempengaruhi perilaku ini bertujuan untuk mencapai tujuan perorangan, seperti tujuan diri sendiri atau tujuan teman. Tujuan perorangan tersebut mungkin bersamaan atau mungkin pula berbeda dengan tujuan organisasi.

Sementara itu Stogdill dalam Sudjana, (2000 : 27). Mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok dalam upaya

menyusun dan mencapai suatu tujuan. Selanjutnya *Stogdill* mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki 10 dimensi yaitu:

- 1) Kepemimpinan adalah seni untuk menciptakan kesesuaian paham dalam suatu kelompok.
- 2) Kepemimpinan merupakan upaya persuasi atau himbauan, bukan paksaan
- 3) Kepemimpinan adalah kepribadian yang tercermin dalam sifat dan watak yang unggul sehingga keunggulan itu menimbulkan pengaruh terhadap pihak yang dipimpin.
- 4) Kepemimpinan adalah tindakan atau perilaku untuk mengarahkan kegiatan bersama dalam mencapai kepentingan dan tujuan bersama .
- 5) Kepemimpinan merupakan focus dari proses kegiatan kelompok sehingga kepemimpinan itu mendapatkan gagasan baru, perubahan baru, dan suasana yang kondusif untuk menumbuhkan aktivitas kelompok.
- 6) Kepemimpinan merupakan hubungan kekuasaan
- 7) Kepemimpinan merupakan sarana untuk mencapai tujuan
- 8) Kepemimpinan terjadi karena adanya interaksi antara seseorang dengan orang lain atau kelompok.
- 9) Kepemimpinana adalah peran orang-orang yang dipimpin.
- 10) Kepemimpinan merupakan jabatan inisiasi yang berstruktur.

Menurut Purwanto, (2005 : 24). Ditinjau dari sejarah perkembangannya ada tiga konsep kepemimpinan, yaitu:

- 1) Suatu konsep yang menganggap bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang berupa sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang ada pada diri seorang pemimpin.
- 2) Konsep ini memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok. Menurut konsep ini sukses tidaknya suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang, tetapi justru yang lebih penting adalah dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri kelompok yang dipimpinnya.
- 3) Menurut konsep ini kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi dari situasi (function of the situation). Konsep ketiga ini menunjukkan bahwa, betapapun seorang pemimpin telah memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik dan dapat menjalankan fungsinya sebagai anggota kelompok, sukses tidaknya kepemimpinannya masih ditentukan pula oleh situasi yang selalu berubah yang mempengaruhi perubahan dan perkembangan kelompok yang dipimpinnya.

Berdasarkan konsep-konsep di atas, pengertian kepemimpinan dapat ditelaah dari berbagai segi seperti yang dikemukakan oleh Atmosudirji dalam Purwanto, (2005 : 25) antara lain :

- 1) Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian (personality) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendakinya.

- 2) Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai penyebab dari pada kegiatan-kegiatan, proses atau kesediaan untuk mengubah pandangan atau sikap (mental/fisik) dari pada kelompok orang-orang, baik dalam hubungan organisasi formal maupun informal.

Menurut Carol dan Tosi dalam Ngalim Purwanto bahwa ada tiga pendekatan/teori kepemimpinan, yaitu pendekatan sifat, pendekatan perilaku dan pendekatan situasional. Pada penelitian ini kepemimpinan yang dimaksud difokuskan pada aspek pendekatan perilaku.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Purwanto, (2005 : 33). Mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan itu adalah sebagai berikut:

- a. Perilaku kepemimpinan struktur tugas:
 - 1) Mengutamakan tercapainya tujuan organisasi
 - 2) Mementingkan produksi yang tinggi
 - 3) Mengutamakan penyelesaian tugas menurut jadwal yang telah ditetapkan
 - 4) Lebih banyak melakukan pengarahan
 - 5) Melaksanakan tugas dengan melalui prosedur kerja yang ketat
 - 6) Melakukan pengawasan dengan ketat
 - 7) Penilaian terhadap bawahan semata-mata berdasarkan hasil kerja.
- b. Perilaku kepemimpinan tenggang rasa:
 - 1) Memperhatikan kebutuhan bawahan
 - 2) Berusaha menciptakan suasana saling mempercayai

- 3) Berusaha menciptakan suasana saling menghargai
- 4) Simpati terhadap perasaan bawahan
- 5) Menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain
- 6) Mengutamakan pengarahan diri, disiplin diri, dan pengontrolan diri.

Kedua perilaku kepemimpinan tersebut tidak saling bergantung. Artinya, pelaksanaan perilaku yang satu tidak mempengaruhi perilaku yang lain. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat sekaligus berperilaku kepemimpinan struktur tugas dan tenggang rasa dalam derajat yang sama-sama tinggi atau sama-sama rendah. Mungkin juga seorang pemimpin berperilaku struktur tugas dengan derajat tinggi dan berperilaku tenggang rasa dengan derajat rendah; atau sebaliknya.

Pendekatan perilaku (*behavioral approach*) merupakan pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang bersangkutan. Sikap dan gaya kepemimpinan itu tampak dalam kegiatannya sehari-hari, dalam hal bagaimana cara pemimpin itu memberi perintah, membagi tugas dan wewenangnya, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina kinerja bawahan, cara menyelenggarakan dan memimpin rapat anggota, cara mengambil keputusan, dan sebagainya.

Purwanto, (2005 : 33). Mengemukakan adanya dua macam perilaku kepemimpinan, yaitu *initiating structure* (struktur tugas) dan *consideration* (tenggang rasa). Yang dimaksud *initiating structure* ialah cara pemimpin melukiskan

hubungannya dengan bawahan dalam usaha menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode atau prosedur yang dipakai di dalam organisasi. Sedangkan yang dimaksud *consideration* adalah perilaku yang berhubungan dengan persahabatan, saling mempercayai, saling menghargai, dan keintiman antara pemimpin dan bawahannya.

Dari definisi-definisi kepemimpinan yang berbeda-beda tersebut, pada dasarnya mengandung kesamaan asumsi yang bersifat umum seperti: (1) di dalam satu fenomena kelompok melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih, (2) di dalam melibatkan proses mempengaruhi, dimana pengaruh yang sengaja (*intentional influence*) digunakan oleh pemimpin terhadap bawahan.

Disamping kesamaan asumsi yang umum, di dalam definisi tersebut juga memiliki perbedaan yang bersifat umum pula seperti: (1) siapa yang mempergunakan pengaruh, (2) tujuan daripada usaha untuk mempengaruhi, dan (3) cara pengaruh itu digunakan. Berdasarkan uraian tentang definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Peranan penting dalam kepemimpinan adalah upaya seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna mempengaruhi orang lain dalam organisasi/lembaga tertentu untuk mencapai tujuan.

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Usaha-usaha yang

sistematis tersebut membuahakan teori sifat atau kesifatan dari kepemimpinan. Teori kesifatan atau sifat dikemukakan oleh beberapa ahli.

Edwin Ghiselli dalam Handoko, (2001 : 297). Mengemukakan teori mereka tentang teori kesifatan atau sifat kepemimpinan. Edwin Ghiselli mengemukakan 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu :

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir
- 4) Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Menurut Wahjosumidjo, (2005 : 83). Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian (*personality*) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang mau melakukan apa yang dikehendaknya, dan semua itu dapat ditunjukkan oleh beberapa indikator yaitu:

- 1) Menggerakkan adalah membangkitkan atau membangunkan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai tujuan dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Misalnya, pembuatan RPP, RKH, Media, dan silabus.
- 2) Mengarahkan adalah membimbing atau melakukan pembinaan yang memberi pengaruh kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan dengan tugasnya agar bekerja dengan produktif dan mencapai sasaran yang dituju. Misalnya, membina anak dalam melukis, melipat kertas origami, mengisi pola, menendang bola, membaca, menulis, dan membilang.
- 3) Memotivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia termotivasi untuk bekerja dengan baik dan benar untuk mencapai tujuan. Misalnya, motivasi guru yang berprestasi, dalam hal mengajar yang baik, membuat APE, dan membimbing anak.
- 4) Memberdayakan adalah Memberikan acuan kerja agar sesuai dengan aturan yang berlaku agar bekerja dengan semangat sehingga tercapailah tujuan yang diinginkan. Misalnya, dalam hal memberikan acuan kerja di sekolah, penyusunan administrasi kelas, kegiatan awal dalam pembelajaran, kegiatan inti, kegiatan penutup, dan menyusun hasil potopolio anak.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan sejauh mana besarnya rasa tanggung jawab dan pengabdian seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Secara

etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “*discipline*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Sinungan, (2005 : 145). Menyatakan disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut kamus Indonesia Depdikbud, (2002 : 268). Kata disiplin mengandung arti tata tertib di sekolah, di kantor, di kemilikertan, dan lembaga lainnya. Disiplin juga mengandung arti sebagai ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan tata tertib yang berlaku disekitarnya. Dalam hal ini disiplin dapat dipandang sebagai sikap patuh seseorang terhadap aturan-aturan yang berlaku.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap mental seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jika dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut Rivai dan Sagala, (2009 : 825). Disiplin 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Sedangkan pendapat Sastrohadiwiryo, (2005 : 291). Menyatakan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak

tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, (2001 : 129). Menyatakan bahwa *dicipline is management action to enforce organization standarts*. (Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi). Hal ini merupakan sesuatu yang berkenaan dengan pengendalian diri seseorang terhadap bentuk-bentuk aturan. Kepatuhan dalam melaksanakan peraturan yang disebabkan oleh rasa takut terhadap sanksi yang akan diberikan belumlah dapat disebut seseorang disiplin dengan baik. Seseorang dikatakan berdisiplin dengan baik apabila ia dengan kesadarannya melaksanakan peraturan tersebut, karena ia mengetahui manfaat dari peraturan yang ditetapkan tersebut. Disinilah perlu disosialisasikannya segala peraturan itu kepada guru atau anggota organisasi.

Menurut Pandji, (2001 : 46). Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor yang penting, yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Didalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain adanya tata tertib/peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi.

Menurut Siswanto, (2005 : 291). Disiplin adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan

tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan demikian penerapan disiplin bertujuan untuk menegakkan tata tertib dan peraturan agar guru dalam bekerja patuh dan taat terhadap seluruh aturan yang telah disepakati dalam organisasi. Jadi, disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib.

Hendry, (2004 : 610-611). Menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sehingga dapat diartikan disiplin merupakan suatu tindakan pengelolaan yang dilakukan seseorang untuk memelihara dan membentuk tingkah laku agar sesuai dengan standar aturan yang telah ditetapkan. Pada tahap awal tindakan disiplin bagi sebagian orang adalah hal yang tidak menyenangkan, karena dapat mengikat seseorang pada situasi tertentu. Tindakan disiplin dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkan karyawan dalam jangka panjang. Tindakan disiplin yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Veithzal, (2010 : 825). Mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta

norma-norma social yang berlaku. Kesediaan mematuhi secara sadar artinya tidak ada unsur paksaan dikalangan orang-orang untuk mentaati segala peraturan organisasi. Sebab disiplin dalam hal ini dianggap sebagai suatu pra syarat untuk berlangsungnya seluruh aktivitas dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Nurmansyah, (2011 : 260). Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Apabila sebagian besar karyawan mematuhi peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka ini berarti salah satu bentuk kedisiplinan dalam suatu perusahaan sudah dapat ditegakkan. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai ataupun bila tercapai dirasakan kurang efektif dan efisien. Ketidakpatuhan (indisipliner) karyawan merupakan suatu perilaku yang tidak dapat diterima karena dipandang dapat menyebabkan kinerja yang tidak memuaskan atau bahkan bisa membahayakan perusahaan, rekan kerja atau atasan. Perilaku tidak dapat diterima ini merupakan pelanggaran terus menerus dan disengaja terhadap peraturan perusahaan, termasuk di antaranya adalah pencurian, keributan, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja. Dessler, (2007 : 26).

Dalam sebuah organisasi, diperlukan sebuah pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Dan seorang pimpinan memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku para pegawai dan bagaimana memperbaiki perilaku para pegawai dan bagaimana memperbaiki perilaku para

pegawai menjadi lebih baik lagi. Dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan seperti dikemukakan oleh Rivai, (2006 : 44) yang menyebutkan bahwa :“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku“.

Sementara itu Hasibuan, (2008:193). Mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran diri melaksanakan pekerjaan, bekerja sesuai dengan tuntutan tugas, mematuhi peraturan. Menurutnya, ketaatan merupakan perilaku seseorang yang bersedia dan mempunyai kesadaran untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib serta norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Sementara itu kesediaan menunjukkan perilaku dan perbuatan seseorang dengan tanpa paksaan mengindahkan dan mengikuti peraturan dan norma yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan kesadaran menunjukkan adanya sikap pengendalian diri yang ditandai dengan adanya mental dan moral kerja yang baik.

Dengan tingkat disiplin kerja yang baik akan terlihat pada keadaan sebagai berikut:

- a. Tingginya semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Tingginya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Tingginya tingkat kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Tingginya tingkat solidaritas di kalangan karyawan.
- e. Meningkatnya rasa memiliki di kalangan karyawan.

- f. Meningkatnya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan.
- g. Meningkatnya produktivitas kerja karyawan. (Nurmansyah 2011: 261).

Demikian pula bila terjadi lemahnya tingkat disiplin kerja karyawan akan terlihat dengan keadaan sebagai berikut

- a. Menurunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan.
- b. Tingginya tingkat absensi karyawan.
- c. Seringnya keterlambatan karyawan datang masuk kerja.
- d. Pulang cepat sebelum waktu yang telah ditentukan.
- e. Sering merasa saling curiga dan saling melempar tanggung jawab.
- f. Sering terjadi konflik antar karyawan dan pimpinan.
- g. Sering penyelesaian pekerjaan terlambat dari jadwal yang telah ditentukan.
- h. Pengawasan pekerjaan tidak berjalan dengan baik. (Nurmansyah 2011: 262)

Selanjutnya bila karyawan melakukan pekerjaan tanpa disiplin akan berpengaruh negatif pada perusahaan, seperti :

- a. Tidak tercapainya target pekerjaan yang sudah ditetapkan.
- b. Terjadinya pemborosan dalam pemakaian material.
- c. Terjadinya kerusakan peralatan kerja milik perusahaan.
- d. Tingginya tingkat kecelakaan kerja.
- e. Kurangnya rasa hormat antara karyawan dengan pimpinan.
- f. Tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
- g. Menurunnya kualitas pekerjaan.
- h. Menurunnya produktivitas kerja.
- i. Menurunnya moral kerja. (Nurmansyah, 2011: 262)

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Tulus, (2004 : 23). Mengemukakan bahwa ada empat hal yang dapat mempengaruhi dan membentuk disiplin seseorang di antaranya: mengikuti dan menaati peraturan, kesadaran diri, alat pendidikan, hukuman. Keempat faktor ini merupakan faktor dominan yang mempengaruhi dan membentuk disiplin dengan alasan sebagai berikut:

1. Kesadaran diri sebagai pemahaman diri bahwa disiplin dianggap penting bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya. Selain itu, kesadaran diri menjadi motif yang sangat kuat terwujudnya disiplin.
2. Pengikutan dan ketaatan sebagai langkah penerapan dan praktek atas peraturan-peraturan yang mengatur perilaku individunya. Tekanan dari luar dirinya sebagai upaya mendorong, menekan dan memaksa agar disiplin diterapkan dalam diri seseorang sehingga peraturan-peraturan diikuti dan dipraktekkan.
3. Alat pendidikan untuk mempengaruhi, mengubah, membina dan membentuk perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang di tentukan atau diajarkan.

Hasibuan, (2006 : 214). Mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat

6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan ideal serta cukup menantang bagi kemampuan guru. Hal ini berarti bahwa tujuan (Pekerjaan) yang di bebaskan kepada seorang guru harus sesuai dengan kemampuan guru yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaan itu dibawah kemampuannya, maka kesungguhan kedisiplinan guru ini rendah.

Menurut Sudarmanto, (2009 : 103). Disiplin tidak dapat dilakukan apabila pada diri masing-masing anggota organisasi tidak terdapat komitmen tinggi untuk melaksanakannya. Komitmen sendiri didefinisikan sebagai tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas atau pekerjaan, sehingga adanya komitmen pada diri karyawan akan berpengaruh kepada kedisiplinannya. Setiap pimpinan pasti menginginkan setiap anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sebab komitmen yang tinggi, selain menimbulkan loyalitas, juga dapat menimbulkan kepatuhan (kedisiplinan) pada diri individu untuk mematuhi peraturan yang telah menjadi nilai atau budaya perusahaan.

Hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk memelihara disiplin pegawainya antara lain: (Widodo Supriyono, 2001 : 98).

- a. Mengadakan pengawasan yang konsisten dan kontinyu
- b. Memberi koreksi terhadap berbagai kekurangan dan atau kekeliruan

- c. Memberi *reward* atau penghargaan.
- d. Mengadakan komunikasi intensif dengan bawahan.
- e. Mengubah pengetahuan bawahan, sehingga dapat meningkatkan nilai dirinya untuk kepentingan maupun organisasi atau lembaga tempat bekerja.
- f. Memberikan kesempatan berdialog demi meningkatkan keakraban antara pimpinan dan bawahan

Menurut Guntur, (2000 : 34-35). Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya.

- a. Disiplin waktu, diartikan sebagai sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar.
- b. Disiplin peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.
- c. Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan

dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Yulk, (2006 : 3). Mendefensikan kepemimpinan secara luas sebagai proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan team work, serta perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi.

Menurut kamus Indonesia Depdikbud, (2002 : 268). Kata disiplin mengandung arti tata tertib di sekolah, di kantor, di kemilikertan, dan lembaga lainnya. Disiplin juga mengandung arti sebagai ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan tata tertib yang berlaku disekitarnya. Dalam hal ini disiplin dapat dipandang sebagai sikap patuh seseorang terhadap aturan-aturan yang berlaku.

Pada dasarnya kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap mental seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jika dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut Rivai dan Sagala, (2009 : 825). Disiplin 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Martoyo, (1996 : 142) dalam Muslim Alibar, (2008). Mengemukakan lima faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu : Motivasi, Pendidikan dan latihan, Kepemimpinan, Kesejahteraan dan, *law enforcement*. Selanjutnya Hasibuan, (2001 :194) dalam Achmad Rasyidi, (2013). Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja diantaranya : Tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, insentif (kepuasan kerja dan kesejahteraan), Keadilan, Pengawasan (Waskat) dan, Sanksi hukum. Namun berdasarkan pra survey penelitian ini di SMA Negeri 1 Kampar Timur faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah kepemimpinan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah diduga mempunyai pengaruh yang positif dengan disiplin kerja guru. Dengan perkataan lain, semakin baik tingkat kepemimpinan kepala sekolah dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

2.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Anita Juniarti	2010	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Man Malang li Batu	Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan tehnik regresi linier berganda bahwa sumbangan efektif penelitian sebesar ($0.728 \times 100\% = 72,8 \%$) yang artinya 72,8 % motivasi kerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah sedangkan sisanya yaitu 27,2% dipengaruhi oleh factor lain diluar pembahasan dari penelitian ini. Dan berdasarkan data yang terkumpul dan analisis didapatkan hasil yang signifikan (44.662 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$) artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka motivasi kerja semakin baik.
2	Siti Lestari	2012	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja Terhadap kompetensi guru dengan motivasi berprestasi Sebagai variabel moderasi	Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru PNS di SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, sehingga hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya karena <i>p value</i> ($0,000 < 0,05$). Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru PNS di SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, sehingga hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya karena <i>p value</i> ($0,031 < 0,05$). Pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru PNS di SD Negeri Kecamatan Gondangrejo Kabupaten Karanganyar, sehingga hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya karena <i>p value</i> ($0,005 < 0,05$).

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
3	Sri Azyanti	2010	Kepemimpinan kepala sekolah dalam Pengembangan program ekstra kurikuler Barbasis satya dan darma pramuka	Dari hasil penelitian diketahui kepala sekolah sekaligus menjabat sebagai Ka. Mabigus pada Gugus Depan Gusti Sulung Lelanang/Putri Candramidi (03105–03106) dinilai berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah, salah satunya dilakukan melalui pengembangan program ekstrakurikuler Kepramukaan.
4	Regina Aditya Reza	2010	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Roslina Septiana	2013	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja Terhadap kinerja guru smp negeri wonosari	Hasil penelitian yaitu (1) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (2) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari.

2.5 Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Agama Islam yang berdasarkan al-Qur'an dan al-Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja.

Pada dasarnya kedisiplinan dalam bekerja juga harus diterapkan dalam bekerja. 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 mentaati 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 Nisa ayat 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allah dan ta'atilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu". (an-Nisaa:59)

Disiplin adalah kunci mencapai kinerja yang baik, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh darisifat putus asa. Perlu kita sadari bahwa betapa pentingnya disiplin dalam betapa besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa maupun kehidupan bernegara. Disiplin dalam penggunaan waktu perlu diperhatikan dengan seksama. Waktu yang sudah berlalu tak mungkin dapat kembali lagi.

Selanjutnya Ibrahim, (2013 : 127). Mengatakan fungsi kepemimpinan dalam islam adalah fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antara individu yang terhubung dalam satu masyarakat. Munculnya seorang pemimpin dalam satu masyarakat adalah keniscayaan, sebagaimana diriwayatkan

dari Rasulullah dalam sabdanya : *“Tidak dihalalkan bagi 3 orang yang berada diatas tanah dimuka bumi ni, kecuali salah seorang dari mereka menjadi pemimpin.”*

Dalam hadis lain diriwayatkan : *“Ketika 3 orang keluar melakukan perjalanan, maka perintahkanlah salah seorang dari mereka untuk menjadi pemimpin.”*

2.6 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Kampar Timur adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Sumber : Wahjosumidjo, (2002 : 349)

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas, maka peneliti mengangkat hipotesis, yaitu :

Ha : Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Kampar Timur.

Ho : Tidka ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Kampar Timur.