

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelolah sumber daya manusia didalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai.

Menurut **Hasibuan (2010:10)**, memberikan pengertian berbeda, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Manusia membutuhkan organisasi dan sebaliknya organisasi juga membutuhkan manusia sebagai penggerak suatu perusahaan, tanpa manusia organisasi tidak akan bergerak dan berkembang. Begitupun dengan potensi psikologis yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya bersifat abstrak dan tidak jelas batasnya.

Dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan serangkaian kegiatan perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, serta merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mengatur pemanfaatan sumber daya manusia yang dikelola secara profesional guna mencapai tujuan individu maupun organisasi secara terprogram dan terpadu agar menghasilkan sumber daya manusia yang

berproduktif dan berkualitas serta mempunyai etos kerja dan loyalitas yang tinggi.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan tersebut termasuk absensi, lambat masuk serta cepat pulang pegawai. Jadi hal tersebut merupakan suatu sikap indiscipliner kaeryawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak atasan. Secara etimologi kata disiplin kerja berasal dari bahasa latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". (**Martoyo 2007:151**)

Menurut **Hasibuan (2010:193)** kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan sangat berkaitan erat, bahwa disiplin adalah suatu sikap dan prilaku yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk merubah dan meningkatkan tujuan organisasi dengan cara mentatati peraturan yang ada di dalam suatu instansi agar tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturan yang ada telah ditaati para pegawainya. Dalam pelaksanaannya instansi perusahaan membuat peraturan untuk ditaati oleh setiap pegawai atau pegawainya. Oleh karena itu jika suatu perusahaan dapat mentaati peraturan-peraturan yang telah ada, maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan di dalam suatu organisasi.

2.2.2 Macam-macam Disiplin

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mempertahankan. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi.

Siagian (2006:305) membagi kedisiplinan menjadi 2 tipe kedisiplinan yaitu:

1. Pendisiplinan preventif

Yaitu tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan mematuhi standar yang telah ditetapkan. Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen :

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi.
- b. Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

c. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Pendisiplinan korektif

Jika ada pegawai yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal :

- a. Pegawai yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya.
- b. Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri.
- c. Dalam hal mengenai sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan “wawancara keluar” yang menjelaskan antara lain, mengapa manajemen melaksanakan atau mengambil tindakan sekeras itu.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Dalam membentuk disiplin seseorang terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh penerapan serta pengembangan struktur organisasi. Maka diperlukan indikator yang mengukur yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan

pegawai. Berdasarkan peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil menyebutkan bahwa :

- 1) Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- 2) Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah PNS Pusat dan PNS Daerah.
- 3) Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.
- 4) Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
- 5) Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS .

- 6) Upaya admistratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administrasi.
- 7) Keneratan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.
- 8) Bidang administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, yaitu kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Selain itu, dalam undang-undang No 43 tahun 1999 tentang kepegawaian, dimana pegawai negeri sipil merupakan aparatur Negara.

Menurut **Nitisemito (1982)** dalam **Suharsih, (2005 : 101)** faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam tersebut motivasi kerja. Sedangkan faktor dari luar individu meliputi: pendidikan dan pelatihan, dan kepemimpinan.

Sedangkan Menurut **Singodimetdjo** dalam **Sutrisno (2013:89)** Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai.

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang di jadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kemudian Adapun menurut Menurut **Martoyo (2007:165)** bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain:

1. Motivasi.
2. pendidikan dan pelatihan.
3. Kepemimpinan.
4. Kesejahteraan.
5. penegakan disiplin.

Menurut **Nitisemito (2006:99)** yang di jadikan indikator dari rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai diantaranya:

- 1) Turunnya produktivitas kerja.

Produktivitas kerja yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya. Hal ini merupakan indikasi bahwa telah terjadi penurunan kedisiplinan kerja.

- 2) Tingkat absensi yang tinggi.

Apabila kedisiplinan kerja pegawai turun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulanginya, sering keluar bukan pada jam kerja.

3) Adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Ini dapat dinilai bahwa pegawai tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan perusahaan tidak semaksimal dalam memberikan kepercayaan terhadap pegawai.

4) Tingkat kecrobohan atau kecelakaan yang tinggi.

Masi ditemuinya pegawai yang tidak menggunakan atribut kerja yang di berikan perusahaan sehingga sering kali terjadi kecelakaandalam bekerja.

5) Sering terjadi pencurian bahan-bahan pekerjaan.

Ini perlu diatasi karena menunjukkan kurangnya kesadaran pegawai dalam memelihara bahan-bahan pembangunan dan rendahnya ketaatan untuk mematuhi peraturan.

6) Seringnya terjadi komflik atau prselisian antar pegawai.

Komflik atau perselisihan ini merupakan ketidaktenangan pegawai dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus cepat menyelesaikan perselisihan yang terjadi antar pegawai.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, diantara semua pegawai. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi “*motivation*” adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata *kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan*, semuanya serupa dengan *motif*, yang merupakan asal dari kata *motivasi*.
(Malthis dan Jackson, 2009: 114-115)

Istilah motivasi dalam kehidupam sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah

pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

2.3.2 Tujuan pemberian motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut **Hasibuan (2006: 221)** antara lain adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- e. Meningkatkan kesiapan dan menurunkan tingkat absensi pegawai pegawai
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Teori-teori motivasi menurut **Hasibuan (2006:152-167)** dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Teori Kepuasan (Content Theory)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

1. Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

2. Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari pegawai dan masyarakat lingkungannya.

e. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

3. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam

Faktor kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (maintenance factors). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.
 - b. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.
4. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi pegawai harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi pegawai dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

5. Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh pegawai karena didorong oleh:

- a. Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- b. Harapan keberhasilannya
- c. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- a. Kebutuhan akan prestasi
 - b. Kebutuhan akan afiliasi
 - c. Kebutuhan akan kekuasaan
6. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- a. Upah yang adil dan layak
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan kerja
- e. Tempat kerja yang baik
- f. Penerimaan oleh kelompok

g. Perlakuan yang wajar

h. Pengakuan atas prestasi.

b. Teori proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

a. Teori Harapan (Expectancy)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

1. Harapan (expectancy) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
2. Nilai (valence) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
3. Pertautan (instrumentality) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c. Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan terdapat nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka telah lebih diperhatikan dengan dorongan agar loyal terhadap perusahaan. Oleh karena itu seseorang pemimpin terlebih dahulu harus dapat mengetahui apa yang menjadi dasar penyebab mereka bersedia bekerja dan diberi motivasi sesuai dengan apa yang mereka butuhkan.

2.4 Pendidikan dan pelatihan.

2.4.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan bagi pegawai atau pegawai di berikan oleh instansi perusahaan dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan sosial antara kondisi faktual dari pegawai terhadap tuntutan standar kinerja jabatan yang diduduki oleh pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan, serta sikap-sikap kerja tertentu.

Kesempatan untuk mengembangkan pegawai merupakan suatu pertimbangan yang penting bagi banyak para pegawai dan manajer. Mereka memandang program pelatihan dan pengembangan sebagai alat untuk memelihara dan menambah

penghargaan sebagai alat untuk memelihara dan menambah penghargaan, pengetahuan dan kecakapan mereka dalam bekerja.

Menurut **Siagian (2010 : 145)** bahwa pendidikan dan pelatihan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai yang telah ditetapkan sebelumnya.

SK Menpan No.01/kep/M.pan/2001 dalam **Sedarmayati (2013 : 164)** di lingkungan PNS , yang dimaksud pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan kepada praktek dari pada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu.

Sedangkan menurut **Andrew** dalam **mangkunegara (2011 : 44)** pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non menegerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

2.4.2 Indikator kebutuhan pelatihan

Menurut **Sedarmayanti (2013:174)** ada beberapa indikator kebutuhan pelatihan diantaranya :

1. Adanya peningkatan dalam absensi dan pergantian pegawai
2. Kecelakaan kerja tinggi/meningkat
3. Banyak keluhan pegawai
4. Terjadinya kecelakaan produksi
5. Tingkat pemborosan tinggi (banyak bahan yang terbuang, produk cacat dan sisa produk banyak)
6. Penggunaan tenaga ahli/setah tidak efektif
7. Superfisi tidak efektif
8. Banyak pekerjaan tidak terselesaikan/tidak terpecahkan

2.4.3 langkah-langkah pendidikan dan pelatihan

Menurut **Rivai (2004 : 226)** menjelaskan bahwa pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Langkah-langkah berikut dapat di terapkan dalam pelatihan:

1. Pihak yang diberikan pelatihan (*traineng*) harus dapat di motivasi untuk belajar.
2. Training harus mempunyai kemampuan untuk belajar.
3. Pembelajaran harus dapat di paksakan atau diperkuat.
4. Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dipraktikan atau di terapkan

5. Bahan yang di persentasekan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan .
6. Materi yang di ajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

Sedangkan Menurut **Sedarmayanti (2013:173)** langkah pengorganisasian program pelatihan dan pengembangan antara lain:

1. Melakukan penelitian dan pengumpulan data tentang aspek dan obyek yang akan dikembangkan.
2. Menentukan materi.
3. Menentukan metode pelatihan dan pengembangan.
4. Memiliki pelatihan sesuai kebutuhan.
5. Mempersiapkan fasilitas yang di butuhkan
6. Memiliki peserta.

Walaupun pelatih dapat membantu untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan dari program pelatihan dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu peningkatan karirnya dimasa mendatang. Pengembangan, dapat membantu untuk memegang tanggung jawab dimasa yang akan datang.

2.5 Kepemimpinan

2.5.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia

melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Menurut **Mulyadi dan Rivai (2009 : 2)** menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut, untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

2.5.2 Sifat-sifat Kepemimpinan

Secara umum sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin adalah **Pandojo, 2008 : 222** :

a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Apabila seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggung jawab pada pimpinannya terhadap apa yang dilakukan bawahannya, mengatasi tekanan kelompok informal, bahkan kalau perlu dari organisasi buruh.

- b. Kemampuan untuk bisa *perceptive* (persepsi) menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Ia memerlukan kemampuan untuk memahami bawahannya, sehingga ia dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka serta berbagai ambisi yang ada. Disamping itu juga harus mempunyai persepsi introspektif (memandang atau menilai dirinya sendiri) sehingga ia bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya.
- c. Kemampuan untuk menentukan prioritas
- Pimpinan yang pandai adalah seseorang yang berkemampuan untuk memilih atau menentukan mana yang penting atau tidak. Kemampuan ini penting karena pada kenyataannya sering masalah-masalah yang harus dipecahkan datang bersamaan dan berkaitan satu dengan yang lainnya.
- d. Kemampuan untuk bersikap objektif
- Objektif adalah kemampuan untuk melihat suatu masalah secara rasional dan personal.
- e. Kemampuan untuk berkomunikasi
- Kemampuan untuk memberi dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seorang yang bekerja dengan bantuan orang

lain, karena itu pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

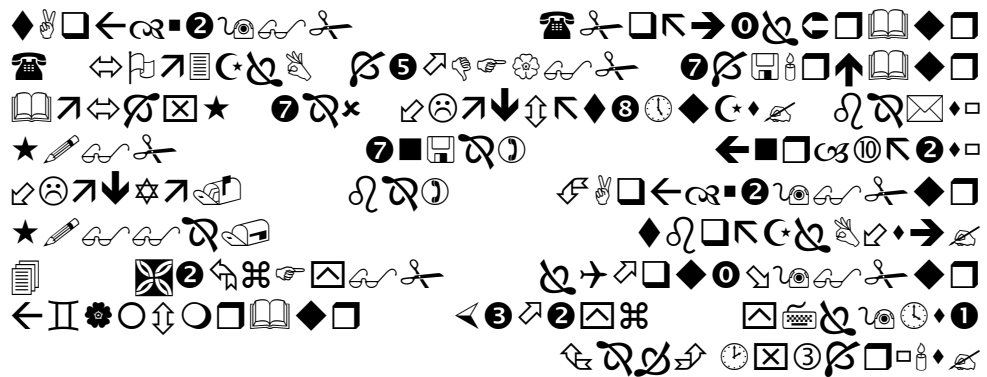
Berdasarkan definisi-definisi kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang diman melekat pada diri seseorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok itu mau berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan kedalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisai.

2.6 Disiplin Dalam Persepektif Islam

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

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





Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul(Nya), dan ulil ambri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalilah ia kepada Allah (Al Quran) 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 dalam memegang prinsip, tekun dalam berusaha, 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 besarnya pengaruh disiplin dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, dalam kehidupan masyarakat maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

2.6.1 Disiplin Dalam Penggunaan Waktu

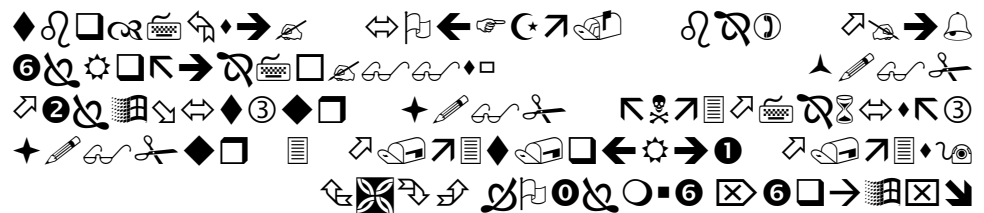
Disiplin dalam penggunaan waktu perlu diperhatikan dengan seksama. Waktu yang sudah berlaku tak mungkin dapat kembali lagi. Dengan demikian pentingnya waktu sehingga berbagai bangsa dunia mempunyai ungkapan yang menyatakan penghargaan terhadap waktu. Orang Inggris menyatakan “*waktu adalah uang*”, pribahasa Arap

mengatakan “*waktu adalah pedang*”, atau “ *waktu adalah emas*”, dan kita orang Indonesia mengatakan “ *sesal dahulu pendapatan sesal kemudian tak ada guna*”.

Tak dapat dipungkiri bahwa orang-orang yang berhasil mencapai sukses dalam hidupnya adalah orang-orang yang hidupnya berdisiplin memanfaatkan waktunya. Disiplin tidak akan datang dengan sendirinya, akan tetapi melalui latihan yang ketat dalam kehidupan pribadinya.

2.6.2 Disiplin Dalam Beribadah

Menurut bahasa, ibadah berarti *tunduk* atau *merendahkan diri*. Pengertian yang luas dalam ajaran islam, ibadah berarti tunduk dan merendahkan diri hanya kepada Allah dengan rasa cinta kepada Nya.



Artinya : Katakanlah : “ jika kamu (benar-benar) mencintai Allah, ikutilah Aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu.” Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (Ali Imbran :31).

Dari pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa disiplin dalam beribadah itu mengandung dua hal :

1. Berpegang teguh apa yang diajarkan Allah dan Rasul-Nya, baik berupa perintah dan larangannya, maupun ajaran yang bersifat menghalalkan, menganjurkan, Sunnah dan Makruh.
2. Sikap berpegang teguh yang berdasarkan cinta kepada Allah, bukan karena rasa takut dan terpaksa. Maksud cinta kepada Allah adalah senantiasa taat kepada Nya. Perhatikan firman Allah dalam surat Ali Imbran ayat 31 :

2.7 PENELITIAN TERDAHULU

Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya mengenai kedisiplinan:

- 1) Jumiati (2011), Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai honorer pada UPT Komputer Universitas Riau,
dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang Suci

Tabel : 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Persamaan	Perbedaan	Variabel	Objek
1	-Variabel penelitian sama dengan variabel diatas -Variabel disiplin Kerja(Y)	-tempat penelitian berbeda -Populasi berjumlah 15 orang -Pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja berjumlah 95%	-Motivasi (X1) -Pendidikan dan pelatihan(X2) -Kepemimpinan(X3) -Kesejahteraan(X4) -Disiplin lewat hukuman(X5)	UPT Komputer Universitas Riau

- 2) Rahmiani (2008), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Kepegawaian Kantor Walikota Pekanbaru,

No	Persamaan	Perbedaan	Variabel	Objek

2	-Judul penelitian -Variabel disiplin kerja (Y)	-Tempat penelitian -Variabel penelitian -Populasi berjumlah 27 orang	-Sanksi hukuman(X1) -kompensasnsi(X2)	Kantor Walikota Pekanbaru Riau
---	--	---	---	---

Tabel : 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan pada fenomena yang terjadi dan beberapa penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sama-sama meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

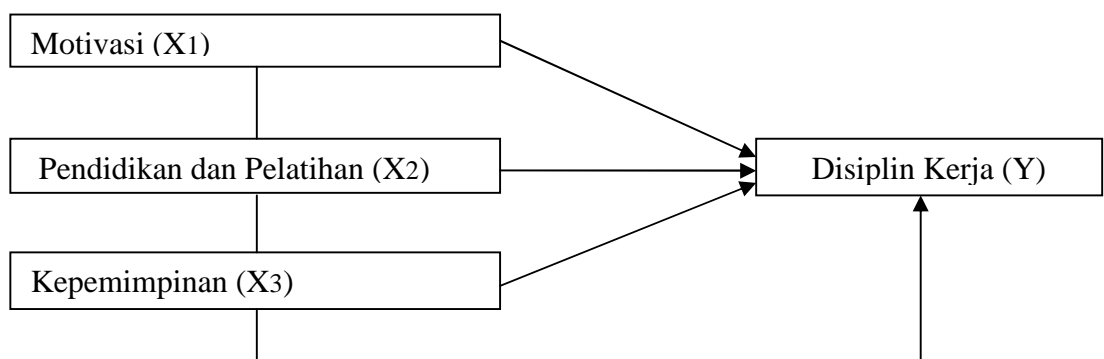
Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel, tempat penelitian, variabel independen yang menggabungkan variabel yang pernah diteliti peneliti sebelumnya, dan metode analisis data. Berdasarkan latar belakang di atas dapat diketahui bahwa penelitian yang penulis lakukan memperkaya penelitian sebelumnya.

2.8 KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka berfikir yang di gunakan penulis sesuai dengan apa yang di katakana Menurut **Nitisemito (1982)** dalam **Suharsih, (2005 : 101)** faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam tersebut motivasi kerja. Sedangkan faktor dari luar individu meliputi: pendidikan dan pelatihan, dan kepemimpinan. Dari beberapa variabel diatas bahwa Motivasi, pendidikan dan pelatihan, Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran.



Dalam penelitian ini yang menjadi variabel-variabel yang akan diteliti dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat/tergantung (*dependent variabel*)

Variabel bebas (X) adalah:

1. Motivasi (X1)
2. Pendidikan dan Pelatihan (X2)
3. Kepemimpinan (X3)

Sedangkan yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Disiplin kerja.

2.9 Hipotesis

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang di hadapi, maka dapat di rumuskan suatu hipotesis sebagai kesimpulan sementara yaitu:

Diduga secara signifikan motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai (BKN) Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional XII Pekanbaru Riau.

2.10 KONSEP OPERASIONAL VARIABEL

Konsep operasional variabel yang dibuat berkaitan dengan teori-teori yang dikemukakan dalam telaah pustaka.

Disiplin merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan cara mentaati peraturan yang ada. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai berupa aspek yang dianggap dapat menurunkan atau meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Dalam penelitian ini aspek yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 2.3 Defenisi dan Indikator Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Skala
1	Disiplin Kerja (Y) “Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”	a. Turunnya produktivitas kerja b. Tingkat absensi yang tinggi. c. Adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan. d. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi. e. Sering terjadi pencurian bahan-bahan pekerjaan.	Likert

	Nitisemito (2006:99)	f. Seringnya terjadi konflik atau perselisian antar pegawai.	
No.	Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Skala
2	<p>Motivasi (X1) adalah:</p> <p>Sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan di akhiri dengan penyesuaian diri.</p> <p>(Hasibuan (2006:221))</p>	<p>a. Upah yang adil dan layak</p> <p>b. Kesempatan untuk maju</p> <p>c. Pengakuan sebagai individu</p> <p>d. Keamanan kerja</p> <p>e. Tempat kerja yang baik</p> <p>f. Penerimaan oleh kelompok</p>	Likert
3	<p>Pendidikan dan pelatihan (X2) adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai yang telah ditetapkan sebelumnya.</p> <p>Siagian (2010:145)</p>	<p>a. Melakukan penelitian dan pengumpulan data.</p> <p>b. Menentukan materi.</p> <p>c. Menentukan metode pelatihan dan pengembangan.</p> <p>d. Memilih pelatihan sesuai kebutuhan.</p> <p>e. Mempersiapkan fasilitas yang di butuhkan</p> <p>f. Memiliki peserta.</p>	Likert
4	<p>Kepemimpinan (X3) adalah:</p> <p>Suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.</p> <p>(Pandojo, 2008 : 222)</p>	<p>a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab</p> <p>b. Kemampuan untuk bisa <i>perceptive</i> (persepsi)</p> <p>c. Kemampuan untuk menentukan prioritas</p> <p>d. Kemampuan untuk bersikap objektif</p> <p>e. Kemampuan untuk berkomunikasi</p> <p>f. Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain</p>	Likert

