

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka mencakup cuplikan isi bahasan pustaka yang berhubungan dengan masalah penelitian, seperti sajian hasil maupun bahasan ringkas dari hasil temuan peneliti terdahulu. Pada penelitian terdahulu disini, diharapkan peneliti mampu melihat perbedaan, kekurangan, dan kelebihan antara penelitian yang telah dilakukan pada penelitian yang dilakukan. Berikut ini disajikan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai perbandingan terhadap penelitian yang dilakukan oleh penulis

2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari teori teori tersebut penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memberkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut ini disajikan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai pembanding terhadap penelitian yang penulis lakukan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori Yang Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1.	Adrian Septiady, SE (2018) Jurnal Stieyasaa nggana	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Didiplin Kerja Aparatur SipilNegara	Maxwell dalam Buku Harbani (2008:4) mengemukakan bahwa :“Kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh pengikut, lebih lanjut dijelaskan bahwa pemimpin terkemuka suatu kelompok tertentu mudah ditemukan, perhatikan saja	Deskriptif	Kuantitatif	Analisis Regresi Linear Sederhana

			orang - orang ketika berkumpul”.			
2.	JELI NATA LIYAS (2017) Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193)	Deskriptif	Kuantitatif	Analisis Regresi Linear Sederhana
3.	Alfonso F. Nazar (2017) Jurnal Wira Ekonomi Mikroski	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Posmetro Mandau Duri	Menurut Indriyo Gitusudarmo dan I Nyoman Sudita kepemimpinan adalah suatu	Deskriptif	Kuantitatif	Analisi Linear Sederhana.

	1 : JWEM		proses mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pemim pin adalah kunci bagi penerapan perubahan startegi			
--	----------	--	---	--	--	--

Sumber : Jurnal dan Tesis Penelitian Terdahulu

Berdasarkan table literature view diatas, peneliti telah mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakuka, kmudian peneliti membuat ringkasannya. Hasil penelitian yang mempunyai keterkaitan antara lain :

- 1) Adrian Septiady,SE (2018) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Didiplin Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Jurnal Stieyasaanggana. Membahas mengenai Kepemimpinan dan Motivasi kerja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dengan menggunakan indicator kepemimpinan menurut Sunyoto (2013:24), “Kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi

prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Perbedaan dengan milik peneliti yaitu pada penelitian ini menggunakan 3 variable yakni kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Selain itu juga teori indikator yang digunakan berbeda dengan milik penulis dimana penulis menggunakan teori indikator kepemimpinan menurut Thoha (2010:52)

- 2) Jeli Nata Liyas (2017) Yang Berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri dalam jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam membahas mengenai Pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan dengan menggunakan teori kepemimpinan Menurut Hasibuan (2012) bahwa setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, dan menggunakan Teknik analisis data regresi linear sederhana. Perbedaan dengan milik peneliti yakni dalam penelitian ini objek yang diteliti yaitu karyawan, dalam artian seluruh pegawai yang ada di kantor, sedangkan milik peneliti objek yang diteliti hanya Aparatur Sipil Negara (ASN) saja.
- 3) Alfonso F. Nazar 2017) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Posmetro Mandau Duri dalam Jurnal Wira Ekonomi Mirosil membahas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan dengan menggunakan teori kepemimpinan menurut James M. Black, dimana kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan alat bantu program SPSS.19 (Statistical Package for Social Science) yaitu analisis tentang hubungan antara satu dependent variabel dengan satu independent variabel. Perbedaan dengan milik peneliti yakni objek yang diteliti, dimana objek peneliti tidak semua pegawai dijadikan objek penelitian. Selain itu juga perbedaan dengan milik penulis yaitu teori kepemimpinan yang digunakan, dimana penulis menggunakan teori kepemimpinan Miftah Thoha (2010:9)

2.1.2 Kajian Administrasi Publik

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak dapat terlepas dari kegiatan administrasi. Administrasi merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dari berbagai kegiatan.

Pengertian Administrasi dalam pengertian sempit, menurut **J. Wajong** yang dikutip oleh **Ulbert Silalahi** dalam bukunya **Studi tentang Ilmu Administrasi (2013:5)** mengungkapkan bahwa “Administrasi merupakan kegiatan administrasi meliputi pekerjaan tatausaha yang bersifat mencatat segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi untuk menjadi bahan keterangan bagi pimpinan”

Sedangkan dalam arti luas, menurut **The Liang Gie** yang dikutip oleh **Ulbert Silalahi** dalam bukunya **Studi tentang Ilmu Administrasi (2013:9)** “Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan sekelompok orang dalam kerja sama demi tercapai tujuan tertentu”

Ulbert Silalahi (2013:10) mengemukakan ciri – ciri administrasi dapat digolongkan atas :

1. Sekelompok orang, artinya kegiatan administrasi hanya mungkin terjadi jika dilakukan oleh lebih dari satu orang.
2. Kerja sama, artinya kegiatan administrasi hanya mungkin terjadi jika dua orang atau lebih bekerja sama.

3. Pembagian tugas, artinya kegiatan administrasi bukan sekedar kegiatan kerja sama, melainkan kerja sama tersebut harus didasarkan pada pembagian kerja yang jelas.
4. Kegiatan yang runtut dalam suatu proses, artinya kegiatan administrasi berlangsung dalam tahapan-tahapan tertentu secara berkesinambungan.
5. Tujuan, artinya sesuatu yang diinginkan untuk dicapai melalui kegiatan kerja sama.

Pengertian Administrasi Publik Menurut **Sondang P. Siagian** yang dikutip oleh Prof. DR. H. Wirman Syafri dalam bukunya **Studi tentang Administrasi Publik (2012:9)** “Administrasi Publik adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara”.

Selanjutnya menurut **Edward H. Litchfield** yang dikutip oleh Prof. DR. H. Wirman Syafri dalam bukunya **Studi tentang Administrasi Publik (2012:9)** “Administrasi Publik adalah studi mengenai bagaimana bermacam-macam badan-badan pemerintahan diorganisasi, dilengkapi tenaga-tenaganya, dibiayai, digerakkan, dan dipimpin”.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Administrasi public merupakan proses Kerjasama yang dilakukan kelompok orang yang bisa terdiri dari Aparatur Negara, anggota legislative, organisasi profesi, atau bahkan masyarakat sipil lain dalam merumuskan dan mengimplementasikan suatu kebijakan atau program untuk pencapaian suatu tujuan.

2.1.3 Kajian Organisasi

Istilah organisasi berasal dari bahasa Inggris Organization. Menurut Syamsi (2004), menyatakan bahwa organisasi dapat diartikan dua macam, yaitu:

- a) Dalam arti statis yaitu organisasi sebagai wadah kerjasama sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan sedangkan,
- b) Dalam arti dinamis yaitu organisasi sebagai suatu sistem atau kegiatan sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robbins (dalam Budihardjo, 2014:17), mengemukakan bahwa organisasi sebagai kumpulan entitas sosial yang secara sadar terkoordinasi dalam batasan-batasan yang relatif jelas

serta bersama-sama dalam batas waktu tertentu dan terus menerus untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Scott (dalam Budihardjo, 2014:18) mengemukakan :

“Organisasi dipandang sebagai kumpulan manusia yang memiliki kepentingan bersama demi kelangsungan hidup organisasi sebab itu mereka melibatkan diri pada kegiatan-kegiatan bersama dalam organisasi dan membentuk suatu struktur informal. “

Sedangkan menurut Hasibuan (2015:5), organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang mempunyai kepentingan bersama untuk mencapai suatu sasaran dalam sistem dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Menurut Wiliam yang dikutip Umam dalam bukunya Perilaku Organisasi (2010:24) menyebutkan bahwa prinsip-prinsip organisasi meliputi hal sebagai berikut:

1. Organisasi harus mempunyai tujuan yang jelas
Organisasi dibentuk atas dasar adanya tujuan yang ingin dicapai, dan tidak ada suatu organisasi yang tidak memiliki tujuan.
2. Prinsip skala hierarki
Dalam suatu organisasi harus ada garis kewenangan yang jelas dari pimpinan, pembantu pimpinan sampai pelaksana, sehingga mempertegas pendelegasian wewenang dan pertanggung jawaban, dan menunjang efektivitas jalannya organisasi secara keseluruhan.
3. Prinsip kesatuan perintah
Dalam hal ini, seseorang hanya menerima perintah atau bertanggung jawab kepada seorang atasan saja.
4. Prinsip pendelegasian wewenang
Seorang pimpinan mempunyai kemampuan terbatas dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga perlu dilakukan pendelegasian wewenang kepada bawahannya.
5. Prinsip pertanggungjawaban
Dalam menjalankan tugasnya setiap pegawai harus bertanggung jawab sepenuhnya kepada atasan.
6. Prinsip pembagian pekerjaan
Suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya melakukan berbagai aktivitas atau kegiatan. Agar kegiatan tersebut berjalan optimal, dilakukan pembagian tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai.
7. Prinsip rentang pengendalian
Artinya bahwa jumlah bawahan atau staf yang harus dikendalikan oleh seorang atasan

- perlu dibatasi secara rasional.
8. Prinsip fungsional
Seorang pegawai dalam satu organisasi secara fungsional, harus jelas tugas dan wewenang, kegiatannya, hubungan kerja, serta tanggung jawab dari pekerjaannya.
 9. Prinsip pemisahan
Beban tugas pekerjaan seseorang tidak dapat dibebankan kepada orang lain.
 10. Prinsip keseimbangan
Keseimbangan antara struktur organisasi yang efektif dengan tujuan organisasi.
 11. Prinsip fleksibilitas
Organisasi harus senantiasa melakukan pertumbuhan dan perkembangan sesuai dengan dinamika organisasi sendiri (*internal factor*) dan karena adanya pengaruh di luar organisasi (*external factor*), sehingga organisasi mampu menjalankan fungsi dalam mencapai tujuannya.
 12. Prinsip kepemimpinan
Dalam organisasi apa pun bentuknya diperlukan kepemimpinan, atau dengan kata lain organisasi mampu menjalankan aktivitasnya karena adanya proses kepemimpinan yang digerakan oleh pimpinan organisasi tersebut.

Menurut Umam dalam bukunya Perilaku Organisasi (2010:23) organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal dan saling mengenal.
2. Adanya kegiatan yang berbeda-beda, tetapi satu sama lain saling berkaitan (*interdependent part*) yang merupakan kesatuan kegiatan.
3. Tiap-tiap orang memberikan sumbangan atau kontribusinya berupa pemikiran, tenaga, dan lain-lain.
4. Adanya kewenangan, koordinasi, dan pengawasan.
5. Adanya tujuan yang ingin dicapai.

2.1.4 Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi dalam usaha menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian atau sumber daya manusia perusahaan memerlukan tenaga ahli dalam bidang manajemen.

Menurut George R.Terry yang dikutip oleh Ine Mariane (2018:4) dalam buku Azas-Azas Manajemen mendefinisikan manajemen sebagai berikut :

“Manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengendaliannya dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Manajemen terdiri atas 6 (enam) unsur yaitu men, money, methode, materials, mechine dan market. Unsur men (manusia) ini merupakan aspek penting yang harus dimiliki organisasi dan perlu diperhatikan dalam manajemen.

Menurut **A.F Stoner** yang dikutip oleh Sinambela dalam bukunya yang **berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:8)** mendefinisikan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukan”.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mengatur kegiatan pengelolaan yang didalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dari definisi di atas yang telah dikemukakan menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Unsur manajemen biasa dikenal market atau marketing, pasar tenaga kerja. Ketika mengelola sumber daya manusia melibatkan setiap orang dan membutuhkan waktu yang tidak sedikit. Hal ini berarti akan menyelesaikan masalah yang ada saat ini dengan tetap mempertahankan pandangan jangka panjang, serta terus memperbaiki cara kerja sehingga hasil yang ditetapkan

dapat tercapai dengan tepat. Pertama, kegiatan mengelola pegawai, kebijakan dan praktik yang dapat digunakan organisasi sekarang dan yang kedua, kegiatan mengelola kekuatan-kekuatan perubahan (teknologi, restrukturisasi bisnis, masalah hukum, serta sosial).

Selanjutnya menurut **Sedarmayanti** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2011:37)** mengemukakan tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain :

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang dilakukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi-seleksi “yang diteliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis.”
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim, di mana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Mengembangkan lingkungan, di mana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
9. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transfortasi.
12. Memepertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

2.1.5 Kajian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil kinerja perusahaan, sebab kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang berhubungan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut **Miftah Thoha (2010: 9)** mendefinisikan bahwa “kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”

George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa:

“Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”.

Menurut **Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74)** mendefinisikan bahwa :

“Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan”.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan kepemimpinan merupakan cara seseorang dalam mempengaruhi orang lain dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Komponen-komponen dalam kepemimpinan **Menurut Tikno Lensufie (2010:3)**, Pemimpin

tidak berdiri sendiri tetapi memiliki sebuah struktur Kepemimpinan. Pemimpin adalah salah satu komponen di dalam kepemimpinan. Artinya ada komponen-komponen lain di dalam sebuah struktur kepemimpinan, yaitu:

1. Pemimpin, Seorang pemimpin memegang peranan penting di dalam sebuah struktur kepemimpinan. Pemimpin adalah perekat dalam organisasi. Ia harus berfikir holistik dan memegang kendali organisasi. Pemimpin pun harus memiliki syarat-syarat menjadi seorang pemimpin. Syarat sebagai pemimpin, dia harus mempunyai Visi, spirit, karakter, dan kapabilitas.
2. Kemampuan, Menggerakkan Dua kata ini mengandung unsur, yang pertama adalah energi yang aktif dan yang kedua adalah kemampuan yang berarti skill atau keahlian. Kemampuan menggerakkan merupakan suatu bentuk kapabilitas seorang pemimpin. Kemampuan menggerakkan seorang pemimpin dapat diwujudkan dalam bentuk perintah, otoritas, himbuan, system transaksional, motivasi, pemberian contoh dan bentuk-bentuk lainnya.
3. Pengikut, Pengikut adalah salah satu unsure yang penting di dalam kepemimpinan. Pemimpin memimpin di dalam suatu komunitas. Muncul sebuah pertanyaan : mungkinkah di dalam suatu kepemimpinan tidak ada pengikutnya? Jawabannya adalah mungkin, karena seorang dapat memimpin dirinya sendiri untuk meraih impian dan visinya. Namun, hal itu bukanlah struktur kepemimpinan yang ideal seperti pola kepemimpinan umumnya.
4. Tujuan, Tujuan di dalam kepemimpinan merupakan suatu alasan utama mengapa sebuah organisasi dibentuk. Tujuan berbeda dengan visi yang sifat awalnya lebih personal dan individual. Yang dimaksud dengan tujuan adalah sesuatu hal yang akan diwujudkan oleh organisasi. Tujuan dapat disebut sebagai visi besar, visi kolektif, visi organisasi, atau visi perubahan.
5. Organisasi, Seorang pemimpin memiliki gambaran tujuan di dalam visi pribadinya. Untuk mencapai tujuan tersebut pemimpin membutuhkan wadah untuk mewujudkan visinya tersebut. Organisasi merupakan wadah atau tempat kepemimpinan berada

Fungsi dan Peran Pemimpin Fungsi pemimpin didalam organisasi menurut **Terry (1960)** dialih bahasakan oleh **Sutrisno (2010:219)** dapat dikelompokkan menjadi :

1. Peran Interpersonal
 - 1) Peran yang menampakkan diri dengan berinteraksi dengan bawahan juga didalam dan diluar organisasi sebagai simbol keberadaan organisasi.
 - 2) Peran selaku pemimpin yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan.
 - 3) Peran selaku penghubung dimana seorang pemimpin mampu memberikan perhatian khusus bagi mereka yang mampu berbuat bagi organisasi.
2. Peran Informasional Peran informasional terbagi menjadi 3 peran yaitu:
 - 1) Seorang pemimpin adalah pemantau arus informasi yang terjadi dari luar dan dalam organisasi.
 - 2) Sebagai pembimbing informasi

- 3) Peran selaku juru bicara organisasi.
3. Peran Pengambil Keputusan Peran pengambil keputusan terbagi menjadi 3 peran yaitu :
 - 1) Sebagai entrepreneur diharapkan mampu mengkaji terus menerus berbagai peluang dari situasi yang dihadapi organisasi.
 - 2) Sebagai peredam gangguan dengan kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi mengalami gangguan.
 - 3) Sebagai pembagi sumber daya manusia dengan wewenangnya untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, mempromosikan karyawan yang berprestasi.

Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Suatu situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima para pengikutnya, tugas–tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin.

Seperti yang dikembangkan oleh menurut **Thoha (2010:52)**, dimensi kepemimpinan dapat dilihat dari, fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi, berikut ini adalah dimensi dan indikator kepemimpinan menurut Thoha (2010:52) sebagai berikut:

1. Kepemimpinan sebagai inovator
 - 1) Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
 - 2) Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Kepemimpinan sebagai komunikator
 - 1) Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
 - 2) Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
3. Kepemimpinan sebagai motivator
 - 1) Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab.
 - 2) Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
4. Kepemimpinan sebagai kontroler
 - 1) Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
 - 2) Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

2.1.6 Kajian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata “disciple” yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan

untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Muchdarsyah (2003 : 145)berpendapat Disiplin yaitu :

“Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap perbuatan-perbuatan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”

Dari pendapat di atas, dikatakan bahwa disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi sipelanggar, namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki orang tersebut. Dengan terbentuknya rasa disiplin dalam diri setiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik. Sikap disiplin harus diterapkan dalam melakukan pekerjaan. Menurut **Simamora (2004:610-611)** ada tiga jenis bentuk disiplin, yaitu :

1. Disiplin Manajerial, dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin dari permulaan hingga akhir.
2. Disiplin Tim, dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap organisasi.
3. Disiplin Diri, dimana pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi seperti yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2002:195)** sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang

- dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pemimpin, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya, pimpinan yang baik harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta, sesuai kata dengan perbuatan.
 3. Balas jasa dan kesehjahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/instansi dan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
 4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.
 5. Waskat (Pengaasan melekat), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
 6. Sanksi, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang
 7. Ketegasan, pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan/instansi tersebut.

2.1.7 Teori Penghubung Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja

Sastrohadiwiryo (2003), mengemukakan bahwa pembinaan disiplin kerja para pegawai dapat dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para bawahan.

Didepan selalu memberikan teladan, ditengah selalu membangkitkan semangat dan kegairahan kerja, dan dibelakang selalu bertindak sebagai motivator. Oleh karena itu, apabila instansi ingin membina disiplin kerja para pegawai agar datang tepat pada waktunya, hendaknya pimpinan berusaha datang selalu tepat waktu dengan penuh konsekuen. Dalam memakai seragam trade mark instansi yang ditonjolkan dan sebagainya, semuanya harus dipatuhi terlebih dahulu oleh

pimpinan, khususnya pimpinan yang berhubungan langsung dengan para pegawai.

Dengan keteladanan pimpinan tersebut diharapkan disiplin para pegawai dapat dibina, bukan sekedar takut akan sanksi yang akan dijatuhkan, akan tetapi disiplin kerja yang timbul dari kesadaran masing-masing tenaga kerja. Keteladanan seorang pemimpin berpengaruh langsung dalam membangkitkan disiplin para tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan suatu saat perlu dipertanggung jawabkan oleh pimpinan. Kecerobohan pemimpin dalam bertindak dan berperilaku sehari-hari akan merembet kepada para tenaga kerja dalam jangka pendek yang tindakannya diikuti oleh para bawahan. Seorang pemimpin adalah cerminan bawahan, tindakan positif yang dilakukannya setiap saat, lambat laun akan diikuti para bawahan. Demikian pula tindakan-tindakan yang tidak sesuai norma-norma instansi, dalam waktu singkat bawahan akan menirunya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah, peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan landasan teori, dalil dan pendapat dari pakar berhubungan dengan variable yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian yaitu Kepemimpinan (Variabel Bebas) dan Disiplin Kerja (Variabel terikat)

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin tidak mudah dan tidak akan setia orang mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinannya.

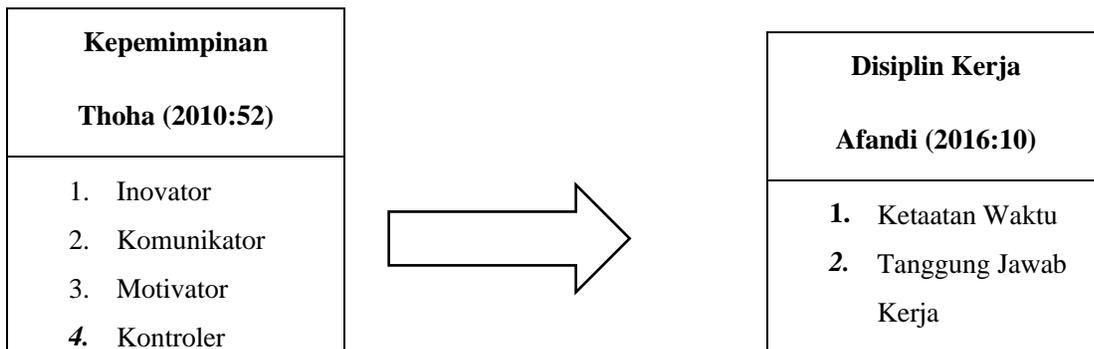
Menurut **Rifai (2006:3)** Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan,

mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa – peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas – aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang – orang diluar kelompok atau organisasi.

Berdasarkan dasar teori yang telah dikemukakan diatas, maka kerangka konsep penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



Sementara itu, Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa Latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta perkembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2009:290) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Malayu S.P. Hasibuan (2007:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan sseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku. Sedangkan, Menurut **Bejo Siswanto (2005:291)**

“Disiplin kerja adalah 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.”

2.3 Hipotesis

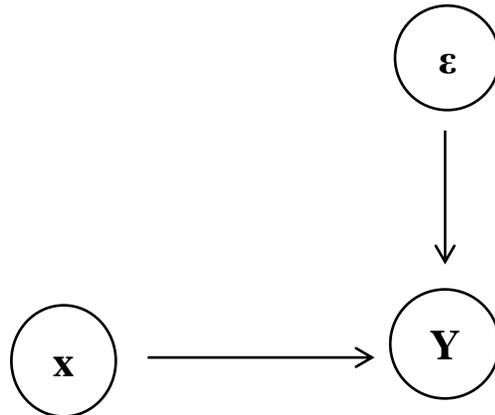
Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis bahwa:

Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Subang.

Hipotesis diatas adalah hipotesis yang bersifat verbal, yang artinya belum bisa diuji , oleh karena itu diterjemahkan kedalam hipotesis statistic yang operasinal yaitu sebagai berikut :

- a. $H_0: \rho_s = 0$, artinya Kepemimpinan : Disiplin Kerja = 0, Kepemimpinan (X) Disiplin Kerja(Y), artinya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja tidak ada pengaruh yang signifikan
- b. $H_0: \rho_s \neq 0$, artinya Kepemimpinan \neq Disiplin Kerja = 0, Kepemimpinan (X) Disiplin kerja (Y), artinya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja ada pengaruh yang signifikan

Berikut adalah uraian paradigma penelitian :



Gambar 2. 2

Paradigma Penelitian

Keterangan :

X = Variabel Kepemimpinan

Y = Variabel Disiplin Kerja

ε = Variabel lain diluar dari kepemimpinan yang tidak diukur dan mempengaruhi terhadap disiplin kerja pegawai