

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin

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.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Prijodarnanto (1994: 23) yang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah ; Disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman. Maka, dapat dipahami bahwa disiplin menyatu dalam diri seseorang. Sikap disiplin

diperoleh dari adanya pembinaan yang dimulai dari lingkungan yang paling kecil dan sederhana yaitu keluarga.

Pembinaan disiplin sejak dari keluarga sangat berguna dalam membentuk perilaku dalam dirinya dan dapat mencapai disiplin diri. Muchdarsyah (2003 : 145) mengemukakan :Disiplin adalah 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. Adapun yang dimaksud dengan kerja yaitu kegiatan dalam melakukan sesuatu dan orang yang kerja ada kaitannya dengan mencari nafkah atau bertujuan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah diberikan kepada organisasi. Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja.

Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar. Organisasi juga sangat membutuhkan disiplin kerja daripada pegawainya, karena dengan mereka merasa sebagai bagian organisasi tersebut maka pegawai berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Martono (1987 :92) yang mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja yaitu “suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dalam naungan sebuah organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku dihormati dan diikuti”. Kemudian Martoyo (2000:125) berpendapat bahwa disiplin berasal dari kata “*Discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tepatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan sehingga dapat mengubah suatu perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

2.1.2 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Pembinaan disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif

dan efisien. Pada dasarnya pembinaan disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

Seperti yang dikemukakan oleh Siswanto (2003:292) tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain :

1. Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin kerja yang dilakukan secara terus-menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri. Maka dapat ditarik

kesimpulan pembinaan disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.3 Jenis-Jenis Pembinaan Disiplin Kerja

Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya. Tindakan disiplin suatu organisasi merupakan wujud dari pembinaan disiplin kerja. Tindakan pendisiplinan merupakan upaya untuk menghindari terjadinya pelanggaran-pelanggaran.

Menurut Handoko (2001 :208) pembinaan disiplin kerja dapat dibedakan menjadi 3 yaitu :

1. Disiplin Preventif, merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan "*Self Dicipline*" pada setiap karyawan tanpa kecuali. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan,

dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditemukan.

2. Disiplin Korektif, Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary actioan*)
3. Disiplin Progresif, Disiplin ini berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Sedangkan 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.

Diteruskan lagi oleh Saydam (2000:289) bahwa pelaksanaan disiplin kerja dilihat dari kepatuhan pegawai seperti berikut :

1. Menaati jam kerja masuk dan jam kerja pulang
2. Mematuhi seragam lengkap
3. Ikut serta dalam pelaksanaan upacara
4. Bersikap sopan santun dalam menjalankan tugas

Dari pendapat-pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pembinaan disiplin kerja sangat penting untuk dilaksanakan guna untuk pencapaian kinerja dengan cara menggerakkan para pegawai agar memiliki disiplin diri yang berguna dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi.

2.1.4 Pendekatan Dalam Pembinaan Disiplin Kerja

Handoko (2001:210) memberikan definisinya bahwa konseling atau bimbingan dan pembinaan adalah pembahasan suatu masalah dengan karyawan dengan maksud pokok kita membantu karyawan tersebut agar dapat menangani masalah secara baik.

Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam konseling melalui pendekatan-pendekatan sebagai berikut :

- a. Pemberian nasihat
- b. Penentruman hati
- c. Komunikasi
- d. Pengenduran ketegangan emosional
- e. Penjernihan pemikiran

f. Reorientasi

Adapun strategi dalam pembinaan disiplin kerja menurut Mulyasa (2007:142-143) sebagai berikut :

- a. *Self-concept* (konsep diri), strategi ini menentukan bahwa konsep-konsep diri masing-masing individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri, pemimpin disarankan bersikap empati, menerima, hangat, dan terbuka, sehingga para tenaga kerja dapat mengeksplorasi pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalahnya.
- b. *Communication skills* (keterampilan berkomunikasi). Pemimpin harus menerima semua perasaan tenaga kerja dengan komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya.
- c. *Natural and logical consequences* (konsekuensi-konsekuensi logis dan alami). Perilaku-perilaku yang salah terjadi karena tenaga kerja telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya.

Hal ini mendorong munculnya perilaku-perilaku salah yang disebut “*misbehaviour*”. Untuk itu disarankan : a) menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah, sehingga membantu tenaga kerja dalam mengatasi perilakunya, serta b) memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah.

- d. *Values clarification* (klarifikasi nilai). Strategi ini dilakukan untuk membantu tenaga kerja dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri.
- e. *Leader effectiveness training* (latihan keefektifan pemimpin). Tujuan metode ini adalah untuk menghilangkan metode refresif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui sebuah model komunikasi tertentu.
- f. *Reality therapy* (terapi realitas). Pemimpin perlu bersikap positif dan bertanggung jawab.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendekatan pembinaan disiplin kerja manapun yang dilaksanakan dalam suatu organisasi pada intinya bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawai, dan memperbaiki tindakan indisipliner yang terjadi dengan cara yang efektif.

2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan ditentukan oleh sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap pegawai itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Siswanto (1989:277) yang mengemukakan bahwa “Diharapkan para tenaga kerja berdisiplin adanya dorongan yang muncul dari diri sendiri dan berjalan sesuai dengan irama berputarnya program dan beban kerja perusahaan/instansi”. Organisasi menghendaki setiap kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu organisasi juga berusaha menciptakan

keteraturan didalam proses pelaksanaan kerja. Selain menjalankan fungsi pengendalian juga membentuk suatu budaya disiplin kerja.

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 kesejahteraan 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.

Menurut Soejono, (1997:67) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Sedangkan menurut Terry (2000:47) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu : 1) Tujuan dari pada organisasi. 2) Kemampuan daripada Pegawai. 3) Ketegasan dalam menegakan disiplin. 4) Kesejahteraan pegawai. 5) Tindakan dari pimpinan.

Adapun faktor-faktor penting dalam pembentukan disiplin kerja menurut martoyo (2000:26) antara lain :

a) Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah

kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Kondisi mental seseorang atau para pegawai dalam mengambil tindakan didorong oleh motivasi agar mau belajar giat yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, sehingga dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan baik apabila mereka mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya para pegawai dapat mencapai tingkat disiplin yang tinggi.

b) Pendidikan dan latihan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Sedangkan latihan ialah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pendidikan dan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

c) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam beraktivitas harus mampu mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai dengan rasa disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan, membimbing dan memotivasi semangat karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

d) Kesejahteraan

Untuk menggerakkan disiplin tidak hanya cukup dengan sanksi saja, tetapi untuk menggerakkan disiplin perlu imbalan kesejahteraan. Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijakan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat.

e) Penegakan disiplin melalui hukum

Dalam hal ini disiplin menghendaki sanksi yaitu kepastian dan harusan. Kepastian dan keharusan disini dimaksudkan bahwa barang siapa yang

melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan menerima tindakan. Akan tetapi, tindakan pendisiplinan yang diambil bukanlah semata-mata memberikan hukuman tetapi mengembangkan. Dengan demikian seseorang pemimpin dapat memberikan sanksi harus membantu menerapkannya dengan pantas sesuai dengan pelanggaran yang dibuat oleh bawahannya. Dengan kedisiplinan seseorang pemimpin harus benar-benar bersikap adil, dengan sikap adil akan menutup kemungkinan sanksi yang tidak sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan.

Pada dasarnya seseorang yang berada dalam lingkungan yang berdisiplin dapat memberikan keuntungan bagi orang tersebut, karena kebiasaan disiplin tersebut akan mempengaruhi dirinya, apalagi seorang pemimpin yang selalu memberi arahan, motivasi, keadilan dalam berdisiplin serta pengawasan yang sebaik mungkin pada pegawainya, hal ini bisa sangat membantu pencapaian tujuan organisasi.

2.1.6 Tindakan Pendisiplinan

Tindakan disiplin sangat diperlukan untuk pencapaian kinerja pegawai, karena dengan diadakan tindakan pendisiplinan pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien tentunya dalam penindakan disiplin pemimpin harus memberikan tindakan yang bertahap yakni mulai dari teguran sampai dengan pemberian sanksi apabila pegawai tersebut setelah diperingati tetap melakukan pelanggaran.

Untuk mengkondisikan karyawan agar bisa melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan (Heidjrachman, dkk, 1990:239) :

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan didepan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati. Hal ini akan memalukan bawahan yang ditegur (meskipun mungkin memang benar bersalah) sehingga bias menimbulkan rasa dendam.

2. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan dan dapat memperbaiki kesalahan tersebut.

3. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.

4. Keadilan dalam pendisiplinan

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan disiplin secara adil tanpa membeda-bedakan.

5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absent, Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar diat tahu telah melakukan kesalahan.
6. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali.

Sikap wajar hendaklah dilakukan pemimpin terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

Dari beberapa tindakan pendisiplinan di atas dapat dijelaskan bahwa pendisiplinan diterapkan pada pegawai sesuai pelanggaran serta tindakan dilakukan secara efektif, karena penerapan disiplin yang tidak efektif pada pegawai akan menyebabkan pemogokan liar kerja pegawai, serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang berdampak pada instansi tersebut.

Jadi dari keseluruhan teori kedisiplinan yang dikemukakan oleh para ahli, maka dipilih sebagai acuan yang menjadi indikator penelitian yaitu teori Soejono, (1997:67) mengemukakan beberapa indikator kedisiplinan yaitu ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai suatu tujuannya. Seperti yang dikemukakan oleh As'ad (2001:13) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya Ruki (2002:5-17) menyatakan kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu untuk kegiatan tertentu dan selama kurun waktu tertentu.

Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi.

Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan rasio input dan output dalam organisasi. Bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Gomes, 1999:59-160).

Moestopadidjaja (1996:2) mengemukakan bahwa kinerja gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Sedangkan menurut

Widyahartono (1992:346), kinerja adalah penampakan seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang tercermin dari hasil pekerjaan. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja akan diketahui jika seseorang dapat menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan standard yang diinginkan oleh organisasi, atau kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang sesuai standard yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja di atas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk merealisasikan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembannya. Maka peningkatan kinerja pegawai adalah proses untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

2.2.2 Pengukuran Kinerja Pegawai

A. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dimana, setiap pekerjaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat dalam deskripsi pekerjaan atau jabatan maka perlu dilaksanakan pengukuran kinerja setelah tenggang waktu tertentu. Untuk menentukan pencapain kinerja ada faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian kinerja tersebut.

Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:16-17) mengenai Faktor-faktor penentu pencapain prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi yaitu :

- 1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kreatifitas seseorang akan bermanfaat jika didukung oleh lingkungan sekitarnya akan dapat meningkatkan kinerja seseorang dan secara langsung juga dapat menciptakan efektivitas organisasi.

B. Peningkatan Kinerja Pegawai

Teknik yang dapat digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian. Penilaian kinerja adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi kerja individu. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan

organisasi ada beberapa langkah yang dapat dilakukan. Menurut Mangkunegara (2005:22-23) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
2. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum
7. Mulai dari awal, apabila perlu.

Bila langkah-langkah tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan karena jika kinerja pegawai rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi, karena kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

C. Indikator-indikator penilaian kinerja

Indikator kinerja kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Menurut Gomes (2003:142) mengemukakan beberapa indikator yang menjadi ukuran penilaian kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Quantity of work : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Quality of work : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Job Knowledge : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Creativeness : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Cooperation : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Dependability : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Initiative : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. Personal Qualities : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Jadi dari keseluruhan teori kinerja yang dikemukakan oleh para ahli, maka dipilih sebagai acuan yang menjadi indikator penelitian yaitu teori Gomes (2003 :142) mengemukakan beberapa indikator yang menjadi ukuran penilaian kinerja pegawai sebagai berikut : quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, dan personal. Dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh Gomes (2003:142) peneliti hanya mengambil 4 dari 8 indikator dengan alasan 4 indikator tersebut mempunyai keterkaitan erat pada saat melaksanakan pengukuran dengan indikator pada variabel X .

2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari pemaparan diatas maka dapat dilihat bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai .dalam hal ini disiplin yang baik ditunjukkan oleh pegawai akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas dari para pegawainya . selain itu dengan mengetahui disiplin kerja yang dimiliki para pegawainya maka nilai kerja yang dimiliki pegawai pun akan dapat diketahui. Hal tersebut disebabkan karena disiplin kerja dan kinerja memiliki suatu pengaruh, sesuai dengan pernyataan dari trahan dan steiner (1998:129) yang menyebutkan bahwa :

Disiplin secara positif dapat diartikan dengan kinerja pegawai, karena dengan disiplin maka pimpinan dapat menerapkan suatu tindakan standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai serta dapat memperbaiki kinerja yang buruk,

berharap pegawai dapat berperilaku seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pernyataan diatas, dengan adanya disiplin kerja maka dapat dijadikan pedoman oleh seorang pimpinan organisasi untuk lebih memperbaiki kinerja pegawainya yang buruk dan dapat dijadikan standar dalam meningkatkan mental yang dimiliki para pegawainya untuk bertindak lebih baik lagi. selain itu juga dapat digunakan untuk mengatasi perilaku pegawai yang buruk, karena setiap organisasi memiliki peraturan yang berbeda yang harus ditaati setiap pegawainya. Sikap pegawai yang patuh dan taat terhadap peraturan yang dibuat sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi dan disiplin menjadi bagian terpenting dari sikap yang ditunjukkan oleh pegawainya. Hal ini dikemukakan oleh Lidden (2001:163) menuturkan bahwa : ”Dengan ditegakkan disiplin maka dapat mengatasi masalah kerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam satu kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dapat dibiarkan menjadi parah dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah”.

Dari pernyataan Lidden diatas, dengan menegakkan disiplin maka permasalahan yang ada dalam suatu organisasi dapat diatasi sebelum semuanya menjadi parah. Namun semua itu juga tidak terlepas dari adanya kerja sama yang baik antara pimpinan dengan pegawainya dan juga adanya kesabaran yang tinggi yang harus dimiliki oleh pegawai agar disiplin kerja yang diterapkan dapat dilaksanakan dengan baik. Dengan adanya perubahan sikap tersebut maka diharapkan dapat

meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki oleh para pegawainya, yang dapat meningkatkan kinerja dari organisasi itu sendiri. Sehingga tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan penjelasan beberapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi, seorang pegawai akan melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga kinerja pegawai pun dapat lebih meningkatkan dan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang terdahulu dapat dipakai sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Meskipun ada perbedaan pada obyek atau variabel dan tempat yang diteliti, penelitian tersebut dipakai sebagai gambaran bagi peneliti berikutnya untuk melaksanakan penelitian. Adapun penelitian terdahulu tersebut antara lain : Menurut penelitian Faiqoh (2005) yang meneliti tentang Pengaruh kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada (Studi Kasus Di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjokir-Jombang). Menjelaskan setelah diadakan penelitian tentang kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kedisiplinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan uji t, dan diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $7,365 > 2,00$. Dengan demikian, maka jelas bahwa hipotesis

kerja (H_a) yang berbunyi kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diterima. Sedangkan hipotesis nol (H_0) yang berbunyi kedisiplinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di tolak, adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi.

Selanjutnya menurut Gunawan (2007) yang meneliti tentang Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi karyawan CV Adi Jaya Pujon-Malang) berdasarkan pengolahan data, analisis dan pembahasan berkaitan dengan pengaruh prestasi kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa disiplin yang terdiri atas dua variable bebas yaitu sikap dan perilaku mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai f hitung sebesar 26,472 dengan tingkat signifikan 0,000. Besarnya pengaruh kedua variable bebas tersebut terhadap prestasi kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,638 (63,8%) dan sisanya sebesar 0,362 (36,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Secara parsial disiplin yang terdiri atas dua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh masing-masing variabel bebas. Untuk variabel sikap (X_1) nilai koefisien sebesar 0,378 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan untuk perilaku (X_2) nilai koefisien sebesar 0,379 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. dari kedua variabel bebas yang diteliti dapat dijelaskan

bahwa variabel perilaku (X2) berpengaruh paling besar (dominan) terhadap prestasi kerja karyawan, karena memiliki nilai koefisien yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien variabel yang lain. adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi.

Sedangkan menurut Munika Lailatul Ahadiyah. 2009, Penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan, serta merupakan unsure penting dalam perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, banyak cara yang dapat dilakukan oleh manajer. Salah satunya dengan cara meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menganalisis disiplin kerja yang terjadi di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, dimana variable dependen (Y) adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen (X) adalah disiplin yang diidentifikasi dengan item Tujuan dan kemampuan (X1), Teladan Pimpinan (X2), Balas Jasa (X3), Keadilan (X4), Waskat (X5), Sanksi Hukum (X6), Ketegasan (X7), Hubungan Kemanusiaan (X8). Sampel yang digunakan adalah 41 karyawan. Hasil pengujian menggunakan regresi berganda menemukan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut hasil analisis didapat nilai F hitung sebesar $12.597 \geq F$ tabel 2.25 dan teruji pada $\alpha = 5\%$ dan

membuktikan bahwa variable bebas berpengaruh secara simultan terhadap variable terikat. Sementara hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa variabel sanksi hukuman (X6) mempunyai pengaruh yang paling dominan dengan t hitung paling besar $2.542 \geq t$ tabel 1.694 dan dengan signifikan terkecil 0.016, sedangkan analisis regresi menunjukkan hasil konstanta sebesar 7.435. Hasil pengujian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja pada karyawan berperan dalam meningkatkan kinerja pada karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

Perbedaan penelitian terdahulu diatas dengan Penelitian ini tentunya terdapat perbedaan baik dari segi judulnya, indikator-indikatornya serta lokasi dan waktu penelitiannya. Penelitian ini lebih menjelaskan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kinerja pegawai negeri sipil yang berada pada Badan Pertanahan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo. Hasil dari penelitian ini positif sesuai dengan bunyi hipotesis penelitian yang berbunyi Hipotesis nol (H_0) yang diuji ditolak dengan signifikan dan sebaliknya hipotesis penelitian (H_1) yang diajukan dapat diterima pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. hal ini didapat dengan hasil analisis data sebagai berikut persamaan regresi yang menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 5,576 + 0,925 X$ yang telah teruji keberartiannya pada $\alpha = 0,05$.

2.5 Kerangka Berpikir

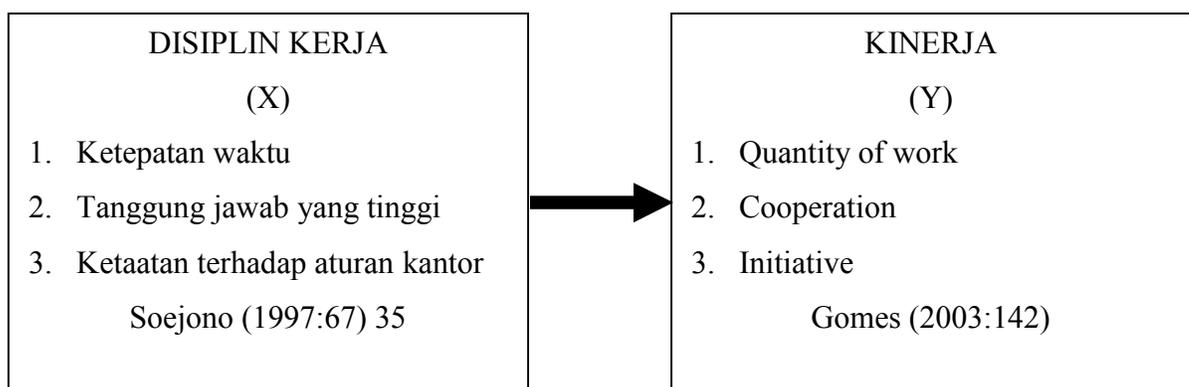
Dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada pendapat Soejono, (1997:67) mengemukakan beberapa indikator kedisiplinan yaitu ketepatan waktu, menggunakan

peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.

Kemudian untuk pengukuran kinerja berdasarkan pendapat Gomes (2003:142) mengemukakan beberapa indikator yang menjadi ukuran penilaian kinerja pegawai yaitu Quantity of work (Jumlah Kerja) , quality of work (Kualitas Kerja), cooperation (Kerja Sama), dan initiative (Semangat melaksanakan tugas-tugas baru. Masing-masing indikator dari variabel dependen dan independen diatas dibuat suatu pertanyaan/pernyataan dalam bentuk kuesioner yang nantinya akan dibagikan kepada responden. Dari hasil sebaran bentuk kuesioner yang akan dilakukan akan dianalisis dan selanjutnya akan diketahui berapa besar pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.

Lebih jelasnya kerangka berpikir dari penelitian ini dicantumkan sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir



2.6 Hipotesis

Arikunto (2006 : 71) mengemukakan bahwa hipotesis adalah sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dalam penelitian ini masih didasarkan oleh teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris. oleh sebab itu yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Pertanahan Nasional Wilayah Provinsi Gorontalo.