

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **2.1 Kedisiplinan**

##### **2.1.1 Pengertian Kedisiplinan**

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.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Sebelumnya perlu di tegaskan bahwa penggunaan istilah disiplin ini di kaitkan dengan pegawai, sehingga pengertian disiplin tersebut senantiasa berhubungan dengan suatu pekerjaan, singkatnya adalah prestasi kerja.

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran. Latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2007:193) berpendapat bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

Dalam sebuah organisasi, diperlukan sebuah pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Dan seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku para pegawai dan bagaimana memperbaiki perilaku para pegawai menjadi lebih baik lagi. Dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan alat komunikasi pimpinan seperti dikemukakan oleh Veitzzal Rivai (2004:44) yang menyebutkan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai

suatu untuk meingkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Gunarsa (2011 : 239) pada dasarnya banyak indikator yang tidak mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai di antaranya :

1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu syarat untuk memperoleh hasil yang baik, baik untuk dirinya sendiri, orang lain maupun untuk organisasi. Sikap untuk selalu hadir setiap waktu ini adalah suatu tanda kedisiplinan untuk para pegawai begitupun ketepatan dalam hal penyelesaian tugas dan pekerjaan yang diberikan. Hal ini memungkinkan akan tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Dengan adanya ketepatan dan kesadaran dalam diri pegawai maka secara tidak langsung akan melatih pribadi para pegawai untuk bertanggungjawab serta berloyalitas tinggi terhadap apa yang menjadi tugas dan kewajibannya dan juga biasa mengaplikasikannya secara umum. Bukan hanya bermanfaat bagi diri sendiri tapi juga bagi pegawai lain, dengan adanya ketepatan waktu yang baik dalam diri seorang pegawai maka hal ini bisa menjadi contoh serta bisa memberikan motivasi bagi pegawai lain untuk lebih tepat waktu dan tepat guna dalam penyelesaian tugas.

Kebiasaan menepati waktu merupakan cara yang paling sederhana mendapatkan respek dan kesan yang baik dari orang lain. Rasa hormat

dan kesan pertama yang baik, sering kali memberikan dampak positif bagi masa depan kita. Mengapa? Sederhana saja: banyak sekali orang memiliki “Sistem” yang sangat terbatas dalam menilai kualitas orang lain dan menentukan apakah mereka akan memperkerjakan Anda, melakukan transaksi bisnis, menolong, atau memercayai anda. Apa yang mereka lakukan adalah menilai anda dari hal-hal yang kecil dan sederhana.

## 2. Tanggung jawab

Setiap manusia harus mempunyai rasa tanggung jawab, dimana rasa tanggung jawab itu harus disesuaikan dengan apa yang telah kita lakukan dan wajib menanggung segala sesuatunya. Berkewajiban memikul, menanggung segala sesuatunya, dan menanggung segala akibatnya.

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang di sengaja maupun yang tidak di sengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Tanggung jawab itu bersifat kodrat, artinya sudah menjadi bagian hidup dari manusia bahwa setiap manusia dibebani dengan tanggung jawab. Apabila di kaji tanggung jawab itu adalah kewajiban yang harus di pikul sebagai akibat dari perbuatan pihak yang berbuat.

Tanggung jawab seorang pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan. Dengan demikian pimpinan bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan kepada bawahannya. Adapun penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan

kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

### 3. Kepatuhan pegawai

Kepatuhan pegawai merupakan bentuk ketaatan atau norma-norma yang berlaku dalam sebuah organisasi. Yakni sejauh mana seorang pegawai mampu dan mengikuti serta mempertahankan apa yang menjadi aturan dan norma yang ada dalam organisasi tersebut.

Taat dan patuh memiliki arti selalu melaksanakan segala peraturan yang ditetapkan. Ketaatan dan kepatuhan yang dilaksanakan dengan sungguh-sungguh akan mewujudkan ketertiban dan ketentraman dalam kehidupan bermasyarakat. Peraturan yang dibuat harus dilaksanakan secara bersama-sama sebab peraturan tersebut merupakan hasil kesepakatan bersama. Ketaatan dan kepatuhan juga merupakan modal yang utama bagi setiap orang untuk mewujudkan keadilan.

### 4. Kerja sama

Kerja sama adalah sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Kerja sama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerja sama dalam tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja tim.

Komunikasi akan berjalan baik dengan dilandasi kesadaran tanggung jawab tiap anggota.

Kerja sama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan.

Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Selain keunggulan di atas kerja sama juga dapat menstimulasi seseorang berkontribusi dalam kelompoknya, sebagaimana yang dinyatakan bahwa, Kerja sama adalah keterlibatan mental dan emosional orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan kelompok.

Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan

bersama. Dalam mencapai tujuan bersama, kerja sama memberikan manfaat yang besar bagi kerja tim. Biasanya organisasi berbasis kerja tim memiliki struktur yang ramping.

Kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

#### 5. Penyelesaian pekerjaan

Penyelesaian pekerjaan yakni dimana Seorang pegawai mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan waktu yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut. Penyelesaian pekerjaan yang baik dan tepat waktu akan menghasilkan output yang baik pula.

Dalam hal penyelesaian pekerjaan ini alangkah baiknya bukan hanya pegawai yang menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dengan baik tapi juga seorang pimpinan atau manager harus menjadi contoh bagi para pegawai sehingga jiwa para pegawai akan tergerak dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Fungsi kepemimpinan yaitu bagaimana seorang pimpinan bisa mempengaruhi bawahan untuk bekerja lebih giat lagi dalam mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi/instansi.

#### **2.1.2 Fungsi Kedisiplinan**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata

kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitakan menciptakan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

a. Menata kehidupan bersama

Dalam mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

b. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

c. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan.

d. Pemaksaan

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut



dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

e. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

### **2.1.3 Macam-Macam Kedisiplinan**

Ada beberapa macam kedisiplinan yang harus di tegaskan dalam instansi tersebut, dan untuk mendorong semangat kerja bagi pegawai.

a) Disiplin Diri

Disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai

perlakuan yang konsisten dari karyawan dan pimpinan. Disiplin diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika pegawai mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya pegawai telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti pegawai mampu melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkan disiplin diri akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok, apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu, dimana suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidaksiplinan dalam suatu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain.

#### b) Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri pegawai. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal

jika masing-masing anggota kelompok akan memberikan andil sesuai hak dan tanggung jawabnya. Selain itu disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika budaya atau iklim dalam organisasi tersebut merupakan disiplin kerja yang tinggi, maka mau tidak mau pegawai akan membiasakan dirinya mengikuti irama kerja pegawai lainnya.

c) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah.

Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan.

d) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan

memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Prabu Mangkunegara bahwa Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

e) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

## **2.2 Prestasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Dewasa ini manajemen prestasi SDM banyak mendapat perhatian dari organisasi atau perusahaan. Banyak istilah yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja, seperti manajemen prestasi kerja, penilaian prestasi kerja, dan penilaian prestasi kerja. Manajemen prestasi kerja merupakan salah satu fungsi wilayah manajemen SDM yang paling sensitif sebab menyangkut prestasi kerja itu sendiri.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada hakikatnya manajemen prestasi kerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk memperbaiki prestasi kerja organisasi, tim dan individu, yang diarahkan dan didorong oleh para manajer atau pimpinan unit dalam suatu organisasi. Prestasi kerja menjadi tanggung jawab bersama akan melibatkan suatu proses yang dikembangkan oleh manajer bersama-sama dengan individu atau tim yang berada di bawah pengelolaannya.

Beberapa hal yang perlu menjadi bahan pemikiran bagi para manajer dalam upaya meningkatkan prestasi kerja adalah apakah para manajer telah melakukan hal-hal sebagai berikut.

1. Menetapkan sasaran prestasi kerja yang realistk dan spesifik.
2. Memperkerjakan sumber daya manusia yang tepat untuk suatu jabatan atau pekerjaan.
3. Mengkomunikasikan dengan jelas sasaran-sasaran dan parameter kerja kepada para pekerja.
4. Melatih sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya untuk melakukan pekerjaan dengancara terbaik.
5. Memberikan sumber-sumber yang benar (waktu, materi, tenaga kerja, dan uang) ntuk melakukan pekerjaan.
6. Memberikan umpan balik yang tepat untuk memperbaiki prestasi kerja.

7. Memberikan insentif yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memegang jabatan yang fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### **2.2.2 Pentingnya dan Tujuan Penilaian Prestasi kerja**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, para karyawan, supervisor, manajer dan sebagainya juga dilakukan penilaian. Namun dalam hal ini penilaian diarahkan kepada prestasi kerja. Sehingga fokus penilaiannya adalah sejauh mana seorang karyawan, supervisor, manajer tersebut telah melaksanakan pekerjaannya. Apakah karyawan tersebut sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau belum.

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan –kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Dalam pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi pegawai yang didasarkan pada hasil pengamatannya pada tahap observasi. Selanjutnya, proses penilaian prestasi belum berakhir pada saat nilai ditetapkan, melainkan masih perlu dilanjutkan dengan melakukan pengembangan. Ini berarti bahwa pihak penilaian bukan sekedar dapat melakukan pengembangan apabila ternyata ada perbedaan antara apa yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil pegawai.

Adapun menurut Sutrisno ( 2009 : 154 – 155 ) mengemukakan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karier, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan. Walaupun diakui bahwa penilaian prestasi kerja banyak manfaatnya, namun masih banyak pimpinan yang tidak bersedia melakukannya. Adapun yang menyebabkan antara lain :

- a. Pihak penilai tidak merasa memiliki. Perasaan ini muncul karena mereka tidak dilibatkan dalam menggunakan sistem yang ada, dan usulan mereka terhadap sistem yang ada tidak diperhitungkan
- b. Pimpinan enggan untuk memberikan nilai yang buruk kepada karyawan mereka, khususnya kepada orang yang mereka sukai secara pribadi

- c. Jika hasil penilaiannya buruk, pihak karyawan tidak mau menerimanya. Penilai yang buruk cenderung menimbulkan reaksi untuk mendorong meningkatkan prestasi karyawan.
- d. Pimpinan maupun bawahan menyadari penilai yang buruk mempengaruhi karier seseorang.
- e. Dalam kenyataannya proses penilai prestasi tidak dimanfaatkan untuk menentukan kebijaksanaan dalam pemberian penghargaan
- f. Pimpinan ragu-ragu untuk memberikan penilaian yang buruk karena takut dinilai tidak mampu untuk memilih dan mengembangkan karyawan

Penilaian prestasi kerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar-standar, dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. ( Handoko 2000)

*Job-related* (pekerjaan), berarti bahwa sistem menilai perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan atau organisasi. Adapun suatu sistem disebut praktis bila dipahami atau dimengerti oleh para penilai dan karyawan. Evaluasi prestasi kerja memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja, dengan mana prestasi kerja diukur. Agar efektif, standar hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan. Lebih lanjut, evaluasi prestasi kerja juga memerlukan ukuran-ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan.



### 2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi kerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis, (2008) yang merumuskan bahwa :

#### A. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan

#### B. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Moenir (2005:9) terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya. Inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang di kehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relative, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.

## 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah ukuran seorang pegawai tentang jangka waktu dan periode tertentu terhadap penyelesaian tugas dan pekerjaan yang diberikan. Semakin sedikit dan terbatasnya waktu yang diperlukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya maka semakin dapat diperhitungkan kinerja dan hasil yang diperoleh guna pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya penggunaan waktu yang efektif dan efisien maka seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang akan dapat diperhitungkan pada masa yang akan datang dan pada waktu jangka panjang.

## 3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk menyediakan pelayanan yang terpercaya dan akurat. Kinerja harus sesuai dengan harapan pelanggan tanpa kesalahan. Ada pula yang mendefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan jasa yang dijanjikan dengan terpercaya dan akurat. Hal ini berarti tingkat kehandalan di mata pelanggan, meliputi kemampuan memberikan layanan yang dijanjikan dengan segera, akurat, dan memuaskan, yang meliputi catatan transaksi yang lengkap, kredibilitas/bonafiditas/citra perusahaan dan daya tarik keunggulan kualitas pelayanan.

Menurut Zahruli (2006) yaitu kemampuan memberikan pelayanan yang sesuai secara akurat dan terpercaya, sikap simpatik dan dengan

akurasi yang tinggi kepada para pasien. Keandalan diukur dengan tindakan pelayanan yang akurat oleh tenaga medis Puskesmas, profesionalisme dalam menangani keluhan pasien oleh para tenaga medis Puskesmas, melayani dengan baik dan ramah saat melakukan pengobatan dan perawatan, memberikan pelayanan dengan tepat dan benar sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam memberikan pelayanan selalu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan

Keandalan mempunyai arti kemampuan perusahaan untuk memberikan layanan yang akurat sejak pertama kali tanpa membuat kesalahan apapun dan menyampaikan jasanya sesuai dengan waktu tertentu. Keandalan adalah kemungkinan produk untuk tidak berfungsi pada periode waktu tertentu. Yang intinya reliabilitas (kepercayaan) adalah saat seluruh Informan percaya bahwa pelayanan kesehatan di tempat kesehatan tertentu bagi mereka sangat memuaskan dan seperti yang diharapkan.

#### 4. Sikap

Perilaku / Sikap Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Manifestasi sikap itu tidak dapat langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup. Sikap itu merupakan kesiapan atau kesediaan

untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksana motif tertentu. Dapat diartikan juga sikap adalah kecenderungan bertindak, berpikir, berpersepsi, dan merasa dalam menghadapi objek, ide, situasi, atau nilai. Sikap bukanlah perilaku, tetapi merupakan kecenderungan untuk berperilaku dengan cara tertentu terhadap objek sikap. Sikap relatif lebih menetap atau jarang mengalami perubahan.

Demikian pula para manajer sering mengatakan bahwa prestasi kerja tim mereka berada di bawah standar dan cenderung menyalahkan karyawan yang kurang motivasi, peralatan yang kurang dari segi jumlah maupun kualitas, ketat anggaran, dan masalah-masalah lainnya.

### **2.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja**

Pada dasarnya manusia hidup di dunia untuk memenuhi semua kebutuhannya maka diharuskan untuk bekerja. Dalam proses kerja adakalanya mencapai titik puncak sukses yang sering kita dengar dengan istilah prestasi kerja itu sendiri. Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu hasil suatu kerja yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan

Prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting artinya bagi suatu organisasi, sebab prestasi kerja mencerminkan hasil yang telah dicapai oleh pegawai selama bekerja pada organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan ( 2000 : 93 ) prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman,

kesungguhan serta tepat waktu. Prestasi ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan menerima atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Setiap pegawai ingin mengetahui secara tepat prestasi kerja masing-masing. Para pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu memiliki keingintahuan dan bertanya pada diri mereka, rekan sejawat atau atasan yang mereka percayai tentang hal-hal yang terkait dengan prestasi kerja mereka. Apakah mereka telah bekerja sesuai dengan standar kerja organisasi itu sendiri

Langkah untuk mencapai prestasi kerja itu sendiri harus di mulai dari disiplin. Disiplin pegawai memainkan peran yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi,

disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang kehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan prestasi kerja meningkat.

Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila di antara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan prestasi kerja akan menurun. Padahal akan mendapatkan prestasi kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya dengan konsep yang sama. Walaupun dilihat dari objek penelitian yang berbeda, namun persamaan konseptual dapat digunakan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan konsep yang dibawa

dari penelitian terdahulu. Berdasarkan konsep penelitiannya, Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan penelitian ini antara lain:

1. Gunawan (2007), yang meneliti tentang pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pegawai CV Adi Jaya Pujon-Malang) berdasarkan pengelolaan data, analisis dan pembahasan berkaitan dengan pengaruh prestasi kerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa disiplin yang terdiri atas dua variabel bebas yaitu sikap dan perilaku mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai  $f$  hitung sebesar 26,472 dengan tingkat signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap prestasi kerja pegawai dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,638 (63,8%) dan sisanya sebesar 0,362 (36,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Penelitian oleh Hidayat (2005) dengan judul “ Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” (pada perusahaan meubel sinar jaya kabupaten malang). Berdasarkan hasil penelitian, bahwa disiplin kerja yang dilaksanakan pada perusahaan meubel sinar jaya, berdasarkan pengujian tingkat korelasi ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja



karyawan. Besarnya pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan yang mencapai 0,29 ini hanya menunjukkan hanya sebesar 29,2% pengaruh disiplin terhadap produktivitas sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 10,244 + 0,440x$  artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja karyawan memaksa produktivitas juga akan meningkat.

3. Munika Laitul Ahadiyah ( 2009 ), penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja terhadap Kinerja pegawai’ (pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang). Pengujian dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, dimana variable dependen ( Y ) adalah kinerja pegawai, sedangkan variable independen ( X) adalah disiplin yang diidentifikasi dengan item tujuan dan kemampaan (X1), teladan pimpinan (X2), balas jasa (X3), keadilan (X4) waskat (X5), sanksi hukum (X6), ketegasan (X7), hubungan kemanusiaan (X8). Sampel yang dihunakan adalah 41 pegawai. Hasil pengujian menggunakan regresi berganda menemukan secara bersama-sama variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut hasil analisis didapat nilai F hitung sebesar  $12,597 \geq$  tabel 2.25 yang membuktikan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simltan terhadap variabel terikat. Sementara hasil pengujian t menunjukkan bahwa variabel sanksi hkuman (X6) mempunyai pengaruh yang paling dominan dengan t hitung paling besar  $2.542 \geq t$

tabel 1.694 yang berarti secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Mengacu pada penelitian terdahulu di atas maka penelitian ini merupakan replikasi pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2007), dengan memformulasikan kembali judul pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja. Adapun variabel kedisiplinan (X) dan variabel; prestasi kerja (Y). Adapun yang membedakan penelitian kali ini dengan penelitian sebelumnya yang diutarakan dapat dilihat dari lokasi yang dijadikan objek penelitian, penelitian kali ini menggunakan objek kantor kecamatan monano sedangkan penelitian terdahulu menggunakan objek Studi pegawai CV Adi jaya Pujon-Malang).

## **2.5 Kerangka Berpikir**

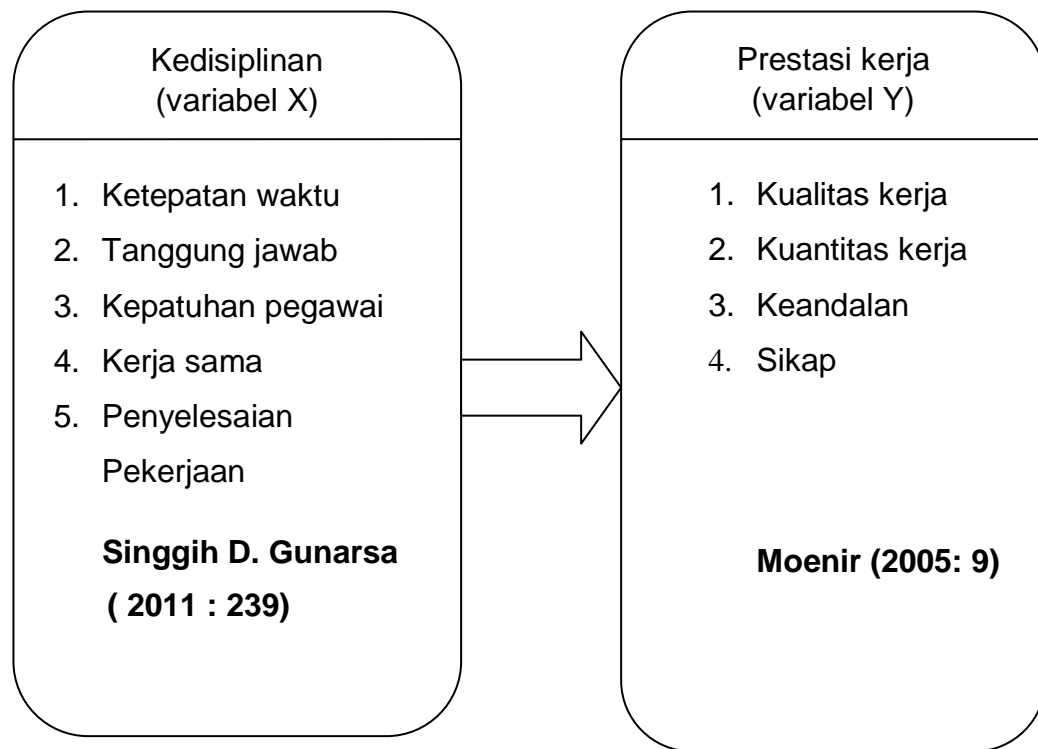
Disiplin dalam arti yang positif dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja ialah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan dalam organisasi.

Hasibuan (2006-93) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja,

semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi pegawai dan masyarakat.

Adapun teori yang menghubungkan antara konsep kedisiplinan dengan prestasi kerja karyawan dikemukakan oleh Rivai (2004:443) bahwa: kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Oleh skarena itu kedisiplinan pada suatu organisasi sangat perlu di terapkan sehingga orang-orang yang berada pada organisasi tersebut dapat bekerja secara efektif.

Dari uraian di atas, maka secara sistematis kerangka pikir dapat digambarkan peneliti sebagai berikut:



**Gambar I: Kerangka Pikir**

## 2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2002:39) Pengertian hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara Karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakat-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kajian teori di atas maka dapatkah peneliti mengajukan hipotesis yaitu disiplin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di kantor camat monano kabupaten gorontalo utara.