

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan membandingkan kondisi nyata yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu, sebagai berikut:

1. Elvi Lastriani (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Elvi Lastriani dengan Judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru”. Penelitian menggunakan data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dan wawancara, metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan random sampling dengan rumus Slovin. Populasi keseluruhan pada penelitian ini sebanyak 134 orang dengan sampel berjumlah 80 orang. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menyatakan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Satlantas Polresta Pekanbaru dengan koefisien determinasi sebesar 0,854 atau 85,4%, sedangkan 14,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Tri Hardjono (2013)

Judul penelitian Tri Hardjono yaitu Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri

Sipil.Tri Hardjono menggunakan analisis regresi berganda, dengan uji hipotesis simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh perubahan motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap perubahan kinerja pegawai sebesar 35,9%.

3. SADIYO (2014)

Penelitian dengan judul Uji Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda sedangkan uji hipotesis yang digunakan yaitu uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru artinya hipotesis ditolak dan hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai signifikansi $0.570 > 0.05$. Artinya Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi yaitu sebesar 0.041.

4. Sayudha Patria Adiputera (2013)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung. Sayudha menggunakan analisis data Korelasi *Rank Spearman* dengan hasil uji hipotesis, bahwa $t_{hitung} = 10,16$ lebih besardari $t_{tabel} = 1,701$, maka terdapat

pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastcture, Tbk Bandung.

5. Denis Gregorius Lagale, Peggy Adeline Mekel, Jantje L. Sepang (2014)

Penelitian yang dilakukan Denis, Peggy, Jantje dengan judul Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado.

6. Dwi Agung Arianto Nugroho (2013)

Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hasil penelitian yaitu Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini.

7. Ardiansyah (2013)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Pelayanan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Kota Samarinda. Adapun indikator yang akan diukur dari variabel Disiplin Kerja (X) yaitu ketaatan pegawai terhadap peraturan, ketepatan pegawai pada

jam-jam kerja, dan tanggung jawab. Sedangkan untuk variabel efektifitas Pelayanan Pegawai (Y) indikator yang akan diukur adalah optimasi tujuan, perspektif sistematika, dan perilaku pegawai.

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Tahun dan Judul	Variabel Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Yoga Arsyenda (2013), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang	Motivasi (X1), Disiplin (X2), Kinerja (X3)	Analisis Regresi Berganda, pengujian hipotesis dengan uji F dan uji T	Dari hasil regresi berganda dengan uji f dan uji t dapat diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja yang terdiri dari delapan indikator menunjukkan bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja
2.	Tri Hardjono (2013), Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3	Sayudha Patria Adiputera (2013) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung	Disiplin Kerja (X), Prestasi Kerja (Y)	Korelasi Rank Spearman	Hasil penelitian menggunakan korelasi rank spearman yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung

4	Denis Gregorius Lagale, Peggy Adeline Mekel, Jantje L. Sepang (2014), Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado	Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kualitas Kerja (X3), Prestasi Kerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado.
5	Dwi Agung Arianto Nugroho (2013), Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak	Disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2). Budaya Kerja (X3)	Analisis Regresi Berganda	Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Dessler (1998:275) menjelaskan pengertian disiplin yaitu satu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur.

Keith Davis (1985:366) dalam Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa “ *Discipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat

diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Singodimedjo (2002) *dalam* Sutrisno (2009:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasibuan (2003:193) mengemukakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidaksiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Menurut Alex S. Nitisemito (1992) *dalam* Tohardi (2002:393) yang dimaksud disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut AS.Moenir (1994) *dalam* Tohardi (2002:393), bahwa yang dimaksud dengan disiplin itu sendiri adalah ketaatan terhadap aturan.

2.2.1.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2005:129) menjelaskan ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai disiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib menegetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan prosedur yang seharusnya. Keith Davis (1985:367) dalam Mangkunegara (2005:130) berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah:

1. Suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran.
2. Hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain.
3. Disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2003:194) menjelaskan beberapa factor yang mempengaruhi disiplin karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat lebih efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku karyawan yang tidak disiplin akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang

tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Jadi agar perusahaan tetap konsisten dalam melakukan kegiatannya sesuai dengan standar-standar organisasi yang telah ditetapkan maka perusahaan sangat perlu untuk melakukan pembinaan dalam disiplin bagi karyawan. Hal ini penting sekali karena dengan berjalannya waktu maka kecenderungan karyawan mengalami penurunan dalam kreativitas dan kinerja, sehingga dalam disiplin kerja ini perlu suatu penanganan yang serius.

Sutrisno (2009:89-93) mengemukakan, bahwa ada beberapa factor yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat

bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan. Realitanya, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua factor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan,

karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat oleh pemimpinnya. Oleh karena itu, apabila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana jika perusahaan tidak mempunyai aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuatnya hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur atau dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini yaitu atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan karena atasan tersebut yang paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahannya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat manapun ia berada, maka

seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam artian jarak fisik, tetapi mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

1. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.2.1.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Tohardi (2002) *dalam* Sutrisno (2009:94) mengemukakan bahwa disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, di mana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. Sutrisno (2009:94)

2.2.1.5 Membentuk Disiplin

Tohardi (2002:397-404) menyimpulkan ada beberapa hal yang dapat kita lakukan dalam menegakkan disiplin tersebut, di antaranya adalah:

1. *Funishment dan Reward*

Hukuman dan hadiah dapat digunakan sebagai strategi dalam menegakkan kedisiplinan seorang pekerja, pegawai atau buruh di organisasi atau perusahaan. Namun yang paling penting diperhatikan adalah bagaimana hukuman dan hadiah tersebut benar-benar ditegakkan. Bila hukuman dan hadiah tersebut hanya peraturan saja, maka hal tersebut tidak mampu dalam menegakkan disiplin.

2. Adil dan Tegas

Penegakkan peraturan, prosedur kerja harus dilakukan secara tegas dan untuk hukuman harus diterapkan secara adil untuk semua orang yang ada di organisasi atau perusahaan. Jika hal tersebut hanya ancaman tidak ada realisasinya, misalnya ada seorang karyawan yang datang terlambat dan seharusnya mendapatkan sanksi, tetapi pada kenyataannya tidak mendapatkan sanksi, maka hal tersebut akan berpengaruh buruk terhadap karyawan yang lain. Karyawan-karyawan

yang lain akan berani datang terlambat karena mereka berpikir jika datang terlambat juga tidak mendapatkan sanksi.

3. Motivasi

Sebenarnya hukuman dan pemberian hadiah yang dilakukan tersebut dapat memberikan motivasi. Dengan adanya sanksi atau hukuman jika melanggar peraturan yang ada, memotivasi seseorang untuk menghindarinya. Sebaliknya, dengan hadiah dapat mendorong seseorang untuk mendapatkan hadiah tersebut sehingga dapat mendorong seseorang untuk menegakkan disiplin.

4. Keteladanan Pimpinan

Jika sebuah organisasi atau perusahaan ingin mempunyai bawahan yang memiliki disiplin yang tinggi, maka pimpinan juga harus ditata untuk menjadi seorang yang berdisiplin tinggi, karena pimpinan selalu menjadi panutan dan teladan bagi bawahannya.

5. Lingkungan yang Kondusif

Lingkungan social tempat bekerja harus kondusif, bila mengharapkan orang-orang yang bekerja di sana berdisiplin tinggi. Dengan kata lain lingkungan social tempat bekerja juga dapat menjadi acuan dalam berdisiplin. Seorang pegawai akan ikut menjadi tidak disiplin jika lingkungan tempat ia bekerja juga tidak ada yang disiplin.

6. Ergonomis

Lingkungan fisik yang aman dan nyaman (ergonomis) turut mempengaruhi kedisiplinan seseorang. Seseorang yang bekerja di

tempat panas, tentunya akan gelisah, merasa gerah dan sebagainya, sehingga ia ingin segera menghentikan pekerjaannya dan ingin segera pulang.

Jika tempat kerja yang nyaman, sejuk dan harum serta lingkungan sosial yang penuh keakraban dapat membuat seseorang pekerja tahan bekerja lebih lama dan dari situ dapat membuat ia ingin datang tepat waktu, karena tempat ia bekerja menyenangkan hati.

2.2.1.6 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:131-132) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, pemberian sanksi harus segera, harus konsisten, harus impersonal.

1. Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian pegawai.

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi

akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.2.1.7 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soejono (1997:67) menjelaskan beberapa indikator disiplin kerja, yaitu:

a. Ketepatan waktu

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

b. 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.

c. Tanggungjawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. 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.

2.2.1.8 Disiplin Kerja Dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran akan hadirnya Allah SWT. Dalam setiap apa yang dilakukan manusia, diperlukan disiplin. Karena Allah maha mengetahui dengan apa yang diperbuat makhluknya. Dengan demikian, dalam diri kita akan muncul control dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang dipaksakan karena takut akan hukuman. Sebagaimana firman Allah SWT menjelaskan dalam Al-Quran Q.S Al-Mu'minun:51.

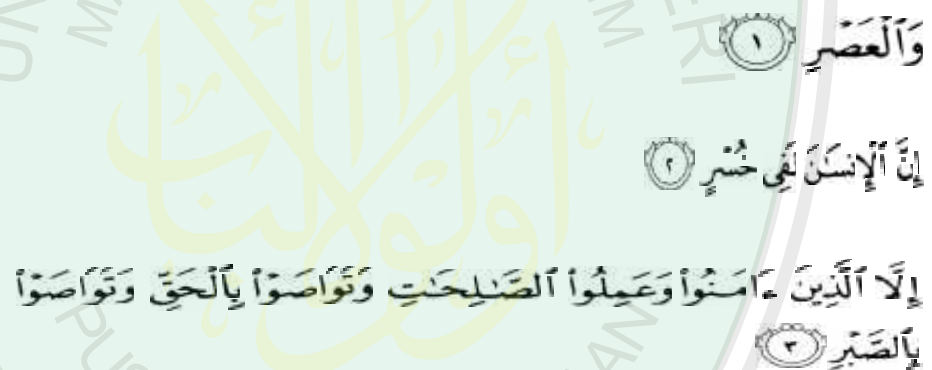
يٰۤاَيُّهَا الرُّسُلُ كُلُّوْا مِنَ الطَّيِّبٰتِ وَاَعْمَلُوْا صٰلِحًا اِنِّىۤ بِمَا تَعْمَلُوْنَ
عَلِيْمٌ

Artinya:

“Wahai sekalian UtusanKu.makanlah dari yang halal dan beramallah yang shalih. Sesungguhnya Aku sangat mengetahui apa jua pun yang kamu kerjakan”.(Q.S Al-Mu'minun:51)

Seseorang tidak akan pernah bisa melaksanakan perintah Allah secara baik, tanpa adanya kesediaan bahwa Allah senantiasa mengawasinya. Allah maha mengetahui sesuatu yang tersimpan dan yang menyelinap dibalik hati nurani seseorang.

Dalam surat Al-'Ashr Allah swt. berfirman:



وَالْعَصْرِ
إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ
إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالنَّاصِحِينَ
يَا صَبِرٍ

Artinya:

“(1). Demi masa. (2). Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, (3). Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.” (Al-'Ashr: 1-3).

Dari dalil diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan ditekankan pada pandai tidaknya seseorang mengatur waktu yang ada dengan mengerjakan amal shaleh. Dalam surat Al-'Ashr:1-3 telah dijelaskan bahwa

semua ummat manusia harus memanfaatkan waktunya dan mengisi seluruh waktunya dengan kebaikan. betapa pentingnya waktu sedetik pun. Surat tersebut juga menjelaskan bahwa, orang yang yang tidak menghargai waktu adalah termasuk orang-orang yang merugi. Hal ini, dapat dipahami bahwa kita harus disiplin dalam menggunakan waktu.

Bukhori:

وَأَنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ وَإِنَّ الرَّجُلَ لَيَصْدُقُ بِهِدٍ إِلَى
حَتَّى يَكُونَ صِدْقًا. وَإِنَّ الْكُذْبَ يَهْدِي إِلَى الْفُجُورِ وَإِنَّ الْفُجُورَ يَهْدِي إِلَى النَّارِ وَ
إِنَّ الرَّجُلَ لَيَكْذِبُ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَّابًا

Artinya:

Nabi bersabda: Kejujuran mendatangkan kebaikan, kebaikan menunjukkan ke surga, sesungguhnya seseorang berbuat jujur hingga menjadi orang yang jujur. Kebohongan menunjukkan kejelekan, kejelekan menunjukkan ke neraka, ada orang yang pasti berbohong sehingga ditulis oleh Allah sebagai pembohong.

Berdasarkan hadis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kejujuran akan mendatangkan kebaikan. Dalam menegakkan disiplin kita juga harus jujur kepada atasan, bawahan, dan temen kerja. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus membangun kepercayaan dan keyakinan pengikutnya. (Nurdiana, 2008:183-184)

2.2.2 Prestasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Bernadin dan Russel (1993) *dalam* Sutrisno (2009:150), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Byars dan Rue (1984) *dalam* Sutrisno (2009:150), mengemukakan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2001:67) pengertian prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers (1984)*dalam*Sutrisno (2009:151), prestasi kerja dipengaruhi dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Byar dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2009:151), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

4. Kondisi Fisik
5. Peralatan
6. Waktu
7. Material
8. Pendidikan
9. Supervisi
10. Desain organisasi
11. Pelatihan
12. Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang,

tetapi memengaruhi faktor-faktor individu. Mc. Cormick dan Tiffin (1974) dalam Sutrisno (2009:152) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

2.2.2.3 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Panggabean (2002:66) pengertian penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik.

Menurut T. Sirait (2006:128) pengertian penilaian prestasi kerja adalah proses evaluasi prestasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi. Menurut T. Sirait (2006:128) penilaian prestasi kerja didefinisikan sebagai suatu prosedur yang mencakup:

1. Menetapkan standar kerja.
2. Menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan.
3. Memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik.

Mangkunegara (2005:69) menyimpulkan penilaian prestasi pegawai dikenal dengan istilah “*Performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, efficiency rating, service rating.*”

Leon C. Megginson (1981:310) dalam Mangkunegara (2005:69) mengemukakan bahwa “*Performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended*”. Penilaian prestasi adalah suatu proses yang digunakan atasan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan.

Andrew E. Sikula (1981:205) dalam Mangkunegara (2005:69) menjelaskan bahwa “*Employee appraising is the systematic evaluation of a worker's job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing*”. Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Menurut Marihot Manullang (2001:76) penilaian prestasi adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisa yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi.

Menurut I Komang Ardana, dkk (2012:125) bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan

Rivai (2004:304) menjelaskan pengertian penilaian prestasi adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggungjawabnya. Selain itu penilaian

prestasi diartikan juga sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan.

2.2.2.4 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

I Komang Ardana, dkk (2012:125) menjelaskan ada sepuluh manfaat dan kegunaan penilaian prestasi kerja. Dengan rincian sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja yaitu umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi yaitu evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan yaitu promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan yaitu prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan Pengembangan karir yaitu umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing* yaitu prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan-kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
7. Ketidakakuratan informasi yaitu prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan yaitu prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang adil yaitu penilaian prestasi kerja secara akurat dan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal yaitu prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Menurut Gary Dessler *dalam* Justine T. Sirait (2006:129) menyebutkan beberapa alasan pentingnya dan manfaat dari penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Memberikan informasi untuk keputusan promosi dan gaji.

2. Memberikan peluang bagi karyawan itu sendiri dan supervisornya untuk meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian prestasi kerja merupakan pusat bagi proses perencanaan karir.

2.2.2.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja

I Komang Ardana (2012:127) mengemukakan ada dua bagian metode penilaian prestasi yaitu,

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Ada berbagai metode untuk menilai prestasi kerja karyawan pada waktu yang lalu. Hampir semua teknik-teknik tersebut merupakan suatu upaya langsung untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan lain. Tidak ada satu pun teknik yang sempurna, masing-masing mempunyai kebaikan dan kelemahan.

Metode-metode yang berorientasi masa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan, sampai derajat tertentu, dapat diukur. Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja pada masa lalu tidak dapat diubah. Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja di masa lalu, para karyawan memperoleh umpan balik mengenai upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarahkan kepada perbaikan-perbaikan prestasi.

Teknik-teknik penilaian tersebut mencakup antara lain:

1. *Rating Scale* (Skala Rating)

Pada teknik ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

2. Checklist

Metode ini untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan.

3. Metode peristiwa kritis

Merupakan metode penilaian yang mendasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Berbagai peristiwa dicatat oleh penilai selama periode evaluasi terhadap karyawan.

4. Metode peninjauan lapangan

Dengan metode ini, wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialisasi mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan.

5. Tes dan observasi prestasi kerja

Bila jumlah pekerjaan terbatas, maka penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

6. Metode-metode evaluasi kelompok

Metode ini berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai yang terjelek. Berbagai metode evaluasi kelompok yaitu:

1. Metode *Ranking*

Metode ini berarti penilai membandingkan antara karyawan satu dengan yang lainnya untuk menentukan siapa yang lebih baik, dan kemudian menempatkan setiap karyawan dalam urutan dari yang terbaik sampai yang jelek.

2. *Grading atau Forcrd Distributions*

Pada metode ini penilai memisah-misahkan atau menyortir para karyawan ke dalam berbagai klasifikasi yang berbeda. Biasanya suatu proporsi tertentu harus diletakkan pada setiap kategori.

3. *Point Allocation Method*

Metode ini merupakan bentuk lain dari metode *grading*. Penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Penilaian-penilaian yang berorientasi masa depan dapat memusatkan pada prestasi kerja pada waktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja pada masa mendatang. Teknik-teknik yang bisa digunakan adalah:

1. Penilaian diri (*Self-appraisals*)

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya, perilaku defensip cenderung tidak terjadi sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

2. Penilaian psikologis (*Psychological appraisals*)

Penilaian ini pada umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan review evaluasi-evaluasi lainnya. Penilaian psikologis, biasanya dilakukan oleh para psikolog, terutama digunakan untuk menilai potensi karyawan pada waktu yang akan datang. Evaluasi terhadap intelektual, emosi, motivasi karyawan dan karakteristik-karakteristik hubungan pekerjaan lainnya sebagai hasil penilaian diharapkan bisa membantu untuk memperkirakan prestasi kerja pada waktu yang akan datang.

3. Pendekatan *management by objectives* (MBO)

Inti pendekatan MBO adalah bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja pada waktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran-sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula.

4. Teknik pusat penilaian

Assesment Centers adalah suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasikan di mana tergantung pada berbagai tipe penilaian dari penilai. Penilaian bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok, simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan di waktu yang akan datang.

2.2.2.6 Aspek-Aspek yang Dinilai dalam Penilaian Prestasi

Rivai (2006:324) mengemukakan beberapa aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian prestasi yaitu, pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, perencanaan, komunikasi, intelegensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Namun, aspek-aspek tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan Teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negoisasi, dan lain-lain.

2.2.2.7 Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Rao dalam Suhartin (2012) menjelaskan indikator prestasi kerja yaitu:

1. Kecakapan Kerja

Yaitu efisiensi dan tingkat penyelesaian serta kualitas pelaksanaan kerja dengan tugas dan tanggung jawab.

2. Pengalaman Kerja

Maksudnya yaitu masa kerja dalam bidang yang ditekuni karyawan pada saat penelitian berlangsung.

3. Inisiatif

Frekuensi gagasan atau ide yang dikemukakan oleh karyawan, serta perbaikan metode atau system kerja dalam suatu periode yang lebih efisien dan efektif dari sebelumnya.

4. Kreatif

Kemampuan yang dikembangkan oleh karyawan mencari suatu cara yang berfungsi meningkatkan mutu produk.

2.2.2.8 Prestasi Kerja dalam Pandangan Islam

Prestasi kerja dalam pandangan islam dijelaskan dalam Q.S. An-Najm: 39 yaitu:

مَا إِلَّا لِلْإِنْسَانِ إِلَّا لِيَسْوَأَنَّ

Artinya:

Dan bahwasannya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

Dapat disimpulkan bahwa Allah mengharuskan manusia untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi menjadi lebih maju sesuai dengan apa yang diusahakannya. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah, melainkan dengan kerja keras. Bekerja keras merupakan keharusan bagi setiap manusia.

(<http://hbis.wordpress.com/2007/11/etos-kerja/>)

Firman Allah Q.S. Al-Jumu'ah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ
تَفْلِحُونَ

Artinya:

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan Ingatlah Allah supaya kamu beruntung. (QS.

Al-Jumuah ayat 10)

Dari ayat tersebut Allah menganjurkan kepada umatnya untuk mencari rizki di muka bumi ini. Apabila bersungguh-sungguh dan dengan jalan yang diperintahkan Allah SWT maka akan memperoleh hasil yang diinginkan dan rahmati Allah SWT Prestasi .

(<http://hikmahteladan.blogspot.com/2013/03/surat-al-jumuah-ayat-9-dan-10-beserta.html>)

HR.Mutafaq 'alaihi

عن ابن عمر رضي الله عنهما أن رسول الله صلى الله عليه و سلم قالو

المسلم لا يظلمه ولا يسلمه من كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته، ومن فرج عن

مسلم كربة فرج الله عنه بها كربة من كرب يوم القيامة، ومن ستر مسلما ستره الله يوم

القيامة (متفق عليه

Dari Ibnu `Umar r.a: Rasulullah (saw) bersabda: ” Seorang muslim adalah saudara (lain) Muslim, ia tidak kesalahan dia juga tidak menyerahkannya kepada orang yang tidak dia salah Jika ada memenuhi kebutuhan saudaranya, Allah akan memenuhi kebutuhannya, jika satu mengurangi seorang muslim dari kesulitan, Allah akan meringankan kesulitannya pada hari kiamat, dan jika ada yang menutupi seorang Muslim (dosa-dosanya), Allah akan menutupi dia (nya dosa-dosa) di Hari Kebangkitan “. (HR.Mutafaq 'alaihi)

Maksud dari hadist tersebut yaitu bahwa setiap manusia manusia harus saling membantu dan bekerja sama dalam hal kebaikan. Dengan kerja sama yang baik makan akan menghasilkan yang baik pula.

(<https://zanksantri.wordpress.com/2012/02/08/kumpulan-hadits-tarbawi-i/>).

Nurdiana (2008:29) menjelaskan bahwa Islam memandang manusia mempunyai kedudukan yang sama, tidak kenal perbedaan kelas, manusia hanya saling membantu satu sama lain dan melakukan kerjasama ekonomi.

HR Ahmad yang artinya:

Dari kakeknya Rafi' bin Khadij dia berkata, “Dikatakan, “Wahai Rasulullah, mata pencaharian apakah yang paling baik?” beliau bersabda: “Pekerjaan seorang laki-laki dengan tangannya sendiri dan setiap jual beli yang mabrur.” (HR. Ahmad)

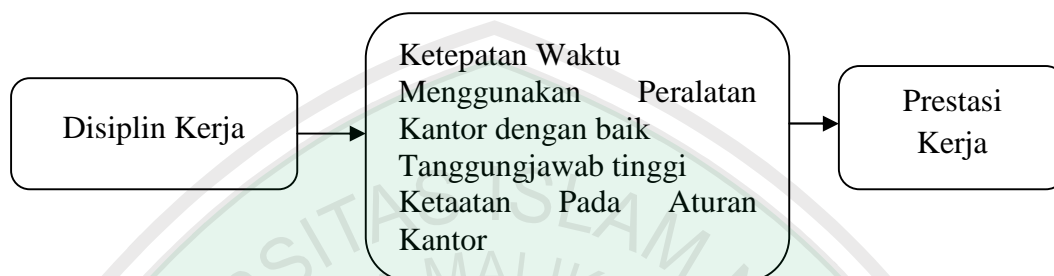
Nurdiana (2008:212) menjelaskan bahwa tidak berarti urutan pertama adalah usaha seseorang dengan tangannya, sedang urutan kedua adalah jual beli, atau sebaliknya, tetapi menunjukkan keduanya saling berkaitan agar mencapai hasil yang terbaik dalam melakukan usaha dibutuhkan sebuah keterampilan dan pikiran-pikiran yang kreatif dan inovatif.

Jika dikaitkan dengan prestasi kerja, bahwa untuk mencapai sebuah prestasi kerja yang tinggi maka dibutuhkan pikiran-pikiran yang kreatif dan inovatif.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



Penjelasan :.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang dapat dijadikan sebagai pendukung oleh pegawai dalam mencapai prestasi kerja. Sebagaimana Menurut Alex S. Nitisemito (1992) dalam Tohardi (2002:393) yang dimaksud disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sutrisno (2009:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Prestasi kerja seorang karyawan didapat berdasarkan dari penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara obyektif. Prestasi kerja yang tinggi diperoleh jika seorang karyawan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan

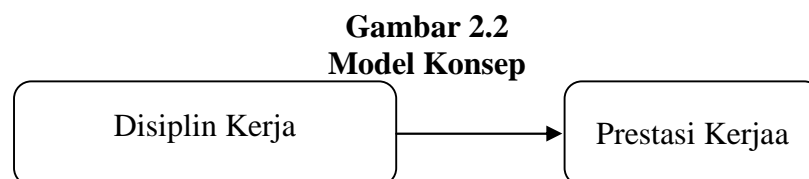
kepadanya. Untuk dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, karyawan dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi karena dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka karyawan akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Sebagaimana menurut Byar dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2009:151), mengemukakan adanya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu usaha (*effort*) yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas dan segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sehingga karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi, ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki, ketaatan pada aturan kantor. Hal-hal tersebut akan mengakibatkan karyawan bekerja dengan penuh semangat sehingga prestasi kerja yang diraih akan tinggi. Semakin tinggi disiplin kerja diharapkan makin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapai.

2.3.1 Model Konsep

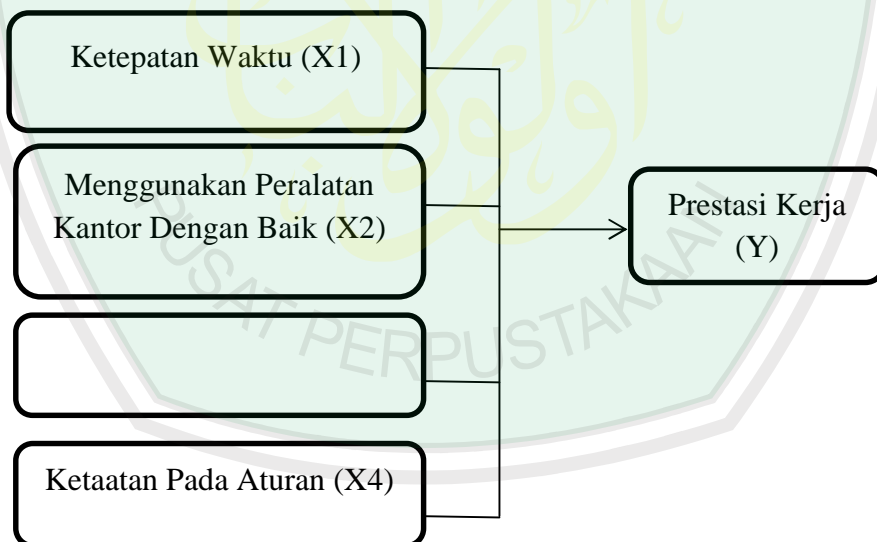
Dalam penelitian ini, model konsep penelitian adalah sebagai berikut :



2.3.2 Model Hipotesis

Menurut Arikunto (1998 : 62) mengemukakan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono. 2009 : 64). Agar variabel tersebut dapat diamati dan diukur, maka perlu dijabarkan lebih lanjut ke dalam bentuk hipotesis sebagai berikut.

Gambar 2.3
Model Hipotesis



Keterangan:

— = Parsial
—> = Simultan

Dengan demikian dapat dirumuskan suatu hipotesis, yaitu:

1. Diduga variabel ketepatan waktu (X1), menggunakan peralatan kantor dengan baik (X2), tanggungjawab (X3), ketaatan pada aturan (X4) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang.
2. Diduga variabel ketepatan waktu (X1), menggunakan peralatan kantor dengan baik (X2), tanggungjawab (X3), ketaatan pada aturan (X4) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja (Y) Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang.
3. Diduga variabel ketepatan waktu (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja (Y) Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang.