

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Disiplin Kerja

##### 1. Definisi Disiplin Kerja

Manusia memiliki fungsi dan perencanaan yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan pegawai dalam mengembangkan kewajiban-kewajiban sangat tergantung pada kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras serta mengutamakan kepentingan usaha.

Disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh pemimpin maupun pegawai, karena kedisiplinan yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahan mempunyai disiplin yang baik.

Untuk memahami disiplin maka kita harus mengetahui terlebih dahulu definisi disiplin itu sendiri, maka berikut ini beberapa pendapat para ahli tentang definisi kedisiplinan antara lain: Pengertian disiplin Menurut Siagian (2003, h.305) “Disiplin diartikan sebagai suatu tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai perusahaan dalam memenuhi tuntutan dengan berbagai ketentuan”.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2001, h.93) menyatakan bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Rivai (2004, h.444) berpendapat sebagai berikut:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin menghendaki ditaatinya peraturan-peraturan perusahaan oleh semua pegawai. Sasarannya bukan hanya pada hukum yang bersifat fisik saja tetapi juga pada tingkah laku orang yang menerima disiplin dan bukan didasarkan pada keterpaksaan dari orang lain serta tidak pula terdorong oleh kepentingan diri sendiri namun berdasarkan keyakinan akan perlunya kesatuan yang utuh dan kokoh. Jadi, disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## **2. Tujuan Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan dalam usaha mencapai tujuan, maka pembinaan kedisiplinan kerja bagi pegawai sangat penting untuk dilakukan. Adapun tujuan dilakukannya pembinaan kedisiplinan kerja menurut Wursanto (1985, h.33) adalah untuk meningkatkan produktivitas secara efisien. Oleh karena itu, disiplin pribadi harus dimiliki oleh setiap pegawai.

Sedangkan Handoko (2000, h.155) menyebutkan bahwa disiplin kerja mempunyai tujuan “Untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang, bukan menghukum kegiatan dimasa lalu, sehingga kegiatan yang akan dilaksanakan dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna”.

Dari pendapat diatas pada dasarnya tujuan dari pembinaan kedisiplinan kerja adalah untuk memperbaiki kegiatan perusahaan baik saat ini maupun masa yang akan datang sehingga kegiatan perusahaan dilaksanakan lebih efektif dan efisien serta akan dapat meningkatkan prestasi kerja perusahaan.

## **3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja**

Menurut Martoyo (1994, h.126) faktor-faktor penting dalam pembentukan kedisiplinan kerja antara lain:



a. Motivasi

Motivasi adalah “Kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan”. Martoyo (1994, h.139)

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau belajar giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Hasibuan (2001, h.156)

Dari beberapa pendapat tersebut dapatlah dikatakan bahwa motivasi memberikan dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan organisasi sehingga akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi.

b. Pendidikan dan latihan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Ranupandojo (1990, h.77)

Latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Handoko (2000, h.104)

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2001, h.187).

Dengan demikian seorang pemimpin dalam beraktivitas harus mampu mempengaruhi perilaku bawahan 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 pegawai agar tujuan organisasi tercapai.

d. Kesejahteraan

Untuk menggerakkan disiplin tidak hanya cukup dengan sangsi saja, tetapi untuk menggerakkan disiplin perlu imbalan kesejahteraan. Menurut Hasibuan (2001, h.202) “Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai beserta keluarganya yang akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, disiplin dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan.

Kesejahteraan ini dapat dilihat dari segi kompensasi yang memberikan perusahaan kepada pegawai, sehingga mereka dapat hidup layak dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya.

Kompensasi itu sendiri menurut Hasibuan (2001, h.133) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang segala sesuatu yang diterima atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan.

Dengan demikian kompensasi merupakan hal yang penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi akan dapat meningkatkan prestasi kerja serta mencerminkan ukuran karya mereka dan pegawai akan dapat meningkatkan kedisiplinan.

e. Penegakkan disiplin melalui hukum

Dari pengertian disiplin seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, jelas bahwa disiplin adalah suatu keadaan yang mengharuskan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib organisasi. Kedisiplinan juga menghendaki sanksi yang tegas sesuai dengan tingkat kesalahan pegawai. Akan tetapi tindakan pendisiplinan yang diambil bukanlah semata-mata memberikan hukuman, tetapi mengembangkan si pelanggar kepada tata tertib organisasi dimasa mendatang. Seperti yang telah diungkapkan Ranupandojo dan Husan (1990, h.240) sebagai berikut:



- c. Dalam proses pendisiplinan harus diletakkan atau berada pada departemen atau jabatan yang berwenang pada umumnya adalah jabatan yang mempunyai wewenang garis.
- b. Program pendisiplinan haruslah sesuai dengan keadaan yang bersifat logis.
- c. Sikap dari para pimpinan haruslah bersifat adil.

Dengan demikian seorang pimpinan dapat memberikan sanksi yang jelas, pantas dan sesuai dengan jenis pelanggaran yang telah diperbuat oleh bawahannya. Dengan kedisiplinan, seorang pimpinan harus benar-benar bersikap adil. Dengan sikap adil akan menutup kemungkinan timbul rasa mencurigai bawahannya, dan sanksi yang tidak sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan.

#### 4. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004, h.444) menyebutkan terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Retributif  
Setiap pegawai yang tidak mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan akan dihukum sesuai dengan kesalahannya.
- b. Disiplin Korektif  
Apabila ada pegawai yang perilakunya tidak tepat maka kita sebagai pegawai yang mengetahuinya harus mengingatkan agar dapat mengoreksi perilakunya.
- c. Perspektif hak-hak individu  
Melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian  
Berkonsep kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman dan hak-hak pegawai lebih diutamakan dari pada tindakan disiplin. Tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas serta perusahaan harus berusaha adil untuk menghukum pegawai yang benar-benar melakukan kesalahan atau pelanggaran.

## 5. Unsur-unsur Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2003, h.305) bahwa: “Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin ditunjukkan dengan sikap dan perilaku seseorang untuk secara sadar melaksanakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan akan timbul bila ada kesadaran seseorang yang berawal dari kesadaran sikap kemudian diterapkan dalam perilakunya dalam menjalankan peraturan yang ada dalam rangka menjaga ketertiban, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan dapat terselesaikan guna tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Adapun penjelasan mengenai sikap yang menjadi unsur disiplin kerja pegawai dapat dikemukakan sebagai berikut:

### a. Sikap

Pengertian sikap menurut Winardi (2004, h.211) merupakan suatu keadaan sikap mental yang dipelajari dan diorganisi menurut pengalaman, dan yang menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek, dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan. Sikap menurut Robbins, Judge (2008, h.92) adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap obyek, individu atau peristiwa.

Dengan demikian sikap mencerminkan bagaimana sikap mental seseorang merasakan sesuatu dan kecenderungan bertindak dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan dengannya. Sikap juga merupakan organisasi yang dinamis dan memberikan pengarahan pada setiap tingkah laku serta banyak dimuati unsur-unsur emosional (*afektif*) dan disertai kesiapsiagaan untuk bertindak laku tertentu.

Winardi (2004, h.213) mengemukakan bahwa sikap terdiri dari tiga indikator yaitu komponen *kognisi*, komponen *afeksi*, dan komponen *behavioral*.



Adapun penjelasan masing-masing komponen adalah sebagai berikut:

1. Komponen *Kognisi*

Komponen *Kognisi* merupakan komponen persepsi, keyakinan dan pendapat seseorang yang diketahui sebagai hasil pengetahuan yang diperoleh. Berdasarkan apa yang diketahui tersebut, kemudian timbul suatu ide/gagasan mengenai sifat atau karakteristik umum suatu obyek. Komponen *kognisi* juga berkaitan dengan proses berfikir yang berwujud pengalaman dan keyakinan serta harapan-harapan individu tentang obyek tertentu, sekali keyakinan itu terbentuk, maka akan menjadi dasar pengetahuan seseorang mengenai apa yang diharapkan dari obyek tertentu. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa komponen *kognisi* pada sikap merupakan penilaian seseorang terhadap obyek tertentu.

2. Komponen *Afeksi*

Secara umum komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki terhadap sesuatu. Komponen *afeksi* ini menyangkut emosional subyektif terhadap obyek sikap. Namun, secara kenyataan pengertian perasaan pribadi seringkali berbeda perwujudannya bila dikaitkan dengan sikap. Pada umumnya reaksi emosional yang merupakan komponen *afeksi* ini banyak ditentukan oleh kepercayaan atau apa yang telah dipercayai sebagai kebenaran obyek termaksud. Jadi, komponen *afeksi* dalam hal ini merupakan perasaan atau emosi seseorang untuk menguasai obyek yang dinilai.

3. Komponen *Behavioral*

Komponen ini menyangkut kesiapan tindakan-tindakan yang ada dari diri seseorang berkaitan dengan obyek sikap yang dihadapi. Asumsi dasar adalah bahwa kepercayaan dan perasaan mempengaruhi tindakan. Seseorang akan bertindak dalam situasi tertentu dan terhadap respon tertentu dimana akan banyak

ditemukan oleh stimulus tersebut sebagai obyek sikapnya. Jadi, komponen *behavioral* pada sikap adalah kecenderungan seseorang untuk bertindak.

Begitu juga pendapat yang dikemukakan oleh Robbins, Judge (2008, h.93) tentang sikap yaitu meliputi 3 komponen antara lain:

1. Komponen Kognitif adalah merupakan sebuah segmen opini atau keyakinan dari sikap.
2. Komponen Afektif adalah segmen emosional atau perasaan dari sikap.
3. Komponen Perilaku adalah dari sebuah sikap merujuk pada suatu maksud untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa sikap lahir sebagai suatu respon yang diberikan oleh seseorang individu terhadap suatu obyek. Dalam hal ini, sikap yang dimaksud adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Sikap seseorang dipelajari dari lingkungan, ada sikap yang diajarkan berasal dari diri sendiri dan dari keyakinan serta norma-norma masyarakat dimana seseorang itu hidup.

## **B. Prestasi Kerja**

### **1. Definisi Prestasi Kerja**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja, prestasi kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang.

Prestasi kerja adalah “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” Hasibuan (2001, h.201).

Lebih lanjut Dharma (1991, h.1) Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.



Dari beberapa definisi prestasi kerja tersebut dapat diketahui bahwa prestasi kerja sangat penting, bagi perusahaan maupun bagi perkembangan pegawai yang bersangkutan.

## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Siagian (2003, h.227-228) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi:

### 1. Pelaksanaan *personel control*

Pengawasan para pegawai didalam suatu perusahaan diperlukan agar setiap tindakan pegawai didalam melakukan pekerjaannya dapat sesuai apa yang diharapkan perusahaan dan apabila terjadi penyimpangan yang dibuat karyawan agar segera diadakan tindakan perbaikan. Dengan adanya pengawasan pegawai akan mempunyai semangat kerja, sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan.

### 2. Perencanaan karir

Perencanaan karier adalah “Suatu perencanaan tentang kemungkinan seseorang karyawan sebagai individu, meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya” Martoyo (1994, h.70). Perencanaan karier akan dapat memotifasi pegawai untuk meningkatkan prestasinya dan bagi perusahaan sendiri akan membantu dalam menyediakan pegawai yang berkualitas dalam memenuhi kebutuhan perusahaan. Seperti pendapat dari Handoko (2000, h.131) “Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasar semua kegiatan pengembangan karier lainnya, kemajuan karier sangat tergaantung pada prestasi kerjanya (*performance*).

### 3. Pemberian kompensasi

Kompensasi adalah “Segala sesuatu yang diterima para karyawannya sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Yang dipakai departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja” Handoko (2000, h.155). Kompensasi yang diberikan secara benar akan membuat pegawai termotivasi untuk mencapai sasaran

organisasi, kompensasi merupakan ukuran nilai pegawai tersebut, sehingga apabila kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan menurun.

#### 4. Kedisiplinan karyawan

Kedisiplinan lebih tepat diartikan sebagai “Suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara *kooperatif* dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya” Siagian (2003, h.305). Dalam hal tersebut dapat diketahui kedisiplinan tidak mengarah pada hukuman yang bersifat fisik, tetapi menunjuk pada perubahan tingkah laku, caranya dengan menaati peraturan- peraturan yang ditetapkan perusahaan. Prestasi kerja dapat digunakan untuk menyediakan umpan balik tentang efektifitas manajemen personalia, yang kemudian berfungsi sebagai *quality control*. Adanya prestasi dapat diikuti dengan kenaikan pangkat, promosi jabatan dan lain sebagainya yang bersifat positif. Tetapi untuk mencapai prestasi yang optimal, banyak dipengaruhi kendala. Menurut Handoko (1994, h.137) kendala tersebut adalah “Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi atau masalah pribadi”.

### 3. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Dharma (1991, h.55) yang menjadi tolak ukur dari prestasi kerja adalah:

1. Kualitas – jumlah yang harus diselesaikan.  
Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya, hal ini berkaitan dengan keluaran.
2. Kuantitas – mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya).  
Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, hal ini berkaitan dengan soal jumlah keluaran yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu  
Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak dan waktu.



Pengukuran tingkat prestasi juga menggunakan efisiensi, efektifitas kerja dan produktifitas. Produktifitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau mungkin maksimal.

Menurut Martoyo (1994, h.131) “Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja”. Menurut pendapat Siagian (2003, h.20) Efektivitas dapat diartikan sebagai “Pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana minimum yang menghasilkan barang atau jasa tertentu dalam arti jumlah maupun mutunya”.

Sedangkan Efisien dapat dikatakan “Suatu kondisi atau keadaan, dimana penyelesaian suatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar dan dengan penuh kemampuan yang dimiliki” Martoyo (1994, h.4). Dengan demikian suatu perusahaan yang efisien adalah perusahaan yang dapat mencapai hasil yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang terbatas menurut cara yang benar.

Sedangkan menurut Rao (1996, h.1) penilaian prestasi kerja dengan usaha memperbaiki tingkat prestasi sebagai berikut : “Penilaian prestasi adalah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada setiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para majikan mereka. Dengan demikian, para majikan disetiap tingkatan berusaha memperbaiki tingkat prestasi mereka dengan cara menilai pekerjaan bawahan mereka”.

### **C. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai**

Sebagian telah dikatakan dalam pencapaian keputusan suatu perusahaan terlaksana bilamana kerja sama antara atasan dan bawahan disamping faktor lain seperti sarana dan prasarana yang ada di perusahaan tersebut. Bagi pegawai turut serta dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pekerjaannya.

Setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya perlu adanya penyesuaian diri dengan ketentuan-ketentuan yang ada, agar pelaksanaan

pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Penyesuaian diri ini maksudnya agar perilaku setiap pegawai diarahkan pada perilaku yang tertib, teratur dan timbul adanya kepatuhan yang diharapkan bagi perusahaan.

Pencapaian disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi pegawai perusahaan. Akan sulit bagi pegawai bilamana didalam perusahaan tidak ada ketentuan-ketentuan yang diberlakukan untuk dapat dipegang sebagai landasan pekerjaan.

Disiplin kerja dapat membina dan meningkatkan prestasi kerja seseorang pegawai karena didalam terdapat unsur ketertiban, keteraturan dan kepatuhan dalam melaksanakan kerja, seperti yang diungkapkan oleh Martoyo (1994, h.87) dimana ada beberapa faktor yang perlu diketahui untuk menilai prestasi kerja. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Disiplin adalah kesanggupan karyawan untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku dan sanggup untuk tidak melanggarnya.
2. Kerjasama adalah kemampuan karyawan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
3. Inisiatif adalah kemampuan seseorang karyawan untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
4. Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya dengan tepat waktu, serta berani mengambil resiko atau tindakan yang telah diambil.

Suatu hal yang pasti dari seorang pegawai yang memiliki prestasi lebih baik, disebabkan karena adanya perpaduan antara kemampuan dirinya dengan unsure-unsur yang ada dalam prinsip kedisiplinan.

Dapat disimpulkan bahwa keduanya yaitu antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat yang tidak dapat dipisahkan satu sama yang lain. Kedua faktor tersebut akan dapat menciptakan seorang pegawai yang berwibawa, berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab.

#### **D. Model Konsep dan Hipotesis Penelitian**

##### **1. Konsep**

Berdasarkan pengkajian secara sistematis mengenai pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja, maka disusun suatu model konsep sebagai



dasar pembentukan model hipotesis. Untuk lebih jelasnya model konsep dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

**Gambar 1  
Model Konsep**



## 2. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2001, h.39) mengemukakan bahwa: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dibawah ini digambarkan model hipotesis penelitian kedisiplinan sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai

**Gambar 2  
Model Hipotesis**



Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

## E. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Prestasi Kerja Pegawai dan Disiplin Kerja antara lain :

1. Judul : Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Agustiningsih 2004 Studi pada Pabrik Rokok Lembang Jaya Malang)

Hasil Penelitian :

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antara variabel sikap (X1) dan variabel perilaku (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan hasil F hitung sebesar 6,269 dengan tingkat signifikan 0,000

- b. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel sikap (X1) sebesar 3,191 dan variabel perilaku (X2) sebesar 0,788 sehingga t hitung variabel sikap (X1) adalah yang terbesar maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga variabel sikap (X1) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja teruji.
- c. Dari hasil analisis diperoleh R Adjusted Square ( $R^2$ ) sebesar 0,213 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X1 dan X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap variabel terikat (Y) sebesar 21,3% dan nilai sisanya sebesar 78,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Judul : Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Quinnati Solechah 2009 Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)

Hasil Penelitian :

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antara variabel preventif (X1), disiplin korektif (X2) dan variabel disiplin progresif (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan hasil F hitung sebesar 23,828 dengan tingkat signifikan 0,000
- b. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel preventif (X1) sebesar 3,218, disiplin korektif (X2) sebesar 2,828 dan variabel disiplin progresif (X3) sebesar 2,199 sehingga t hitung variabel preventif (X1) adalah yang terbesar maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga variabel preventif (X1) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja teruji.
- c. Dari hasil analisis diperoleh R Adjusted Square ( $R^2$ ) sebesar 0,583 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X1, X2 dan X3) secara



bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap variabel terikat (Y) sebesar 58,3% dan nilai sisanya sebesar 41,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Beberapa perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang :

Penelitian terdahulu masing-masing :

- a. lokasi penelitian yaitu pada Pabrik Rokok Lembang Jaya Malang dan variabel bebasnya yaitu sikap(X1) dan perilaku(X2)
- b. lokasi penelitian yaitu PT. Bank Jatim Cabang Malang dan Variabel bebasnya yaitu variabel disiplin preventif(X1), disiplin korektip(X2) dan variabel disiplin progresip(X3).

Penelitian sekarang :

- a. Lokasi penelitian pada PT. PG Kebon Agung Malang dan variabel bebasnya yaitu perilaku disiplin(X) dan variabel terikatnya prestasi kerja pegawai(Y).