

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan contoh beberapa penelitian terkait gambaran tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan atau pegawai yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya yaitu sebagai berikut :

*Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu*

| <b>Nama/Tahun/Judul</b>   | <b>Variabel</b>  | <b>Metode yang digunakan</b>  | <b>Hasil Analisis</b>  |
|---|--|---|--|
| (Kadir dkk, 2018)<br>Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai  | Variabel Independen : Kompetensi dan Disiplin Kerja<br>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai | Metode deskriptif kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda                                 | 1. Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai<br>2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai |
| (Meilany dan Mariaty, 2015)<br>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru) | Variabel Independen : Disiplin kerja<br>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai                | Metode deskriptif kuantitatif menggunakan analisis regresi linier sederhana                         | Kualitas disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai   |
| (Novita, 2015)<br>Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kayawan pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013                   | Variabel Independen : Kompetensi dan Disiplin Kerja<br>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai | Metode kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda  | 1. Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai<br>2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai |
| (Pangarso dan Putri, 2016)<br>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah                      | Variabel Independen : Disiplin kerja<br>Variabel Dependen : Kinerja Pegawai                | Metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis regresi linier sederhana | Kualitas disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai   |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| Provinsi Jawa Barat   |  |  |  |
| (Isnaini, et. al, 2020)<br>The Effect of Work Discipline and Work Motivation Towards the Performances of LPP RRI Employees                                | Variabel Independen :<br>Disiplin kerja dan Motivasi Kerja<br>Variabel Dependen :<br>Kinerja Karyawan                    | Metode deskriptif dan statistik dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda | 1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai<br>2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai   |
| (Maswani, et.al, 2021)<br>Analysis of The Effect of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation on Employee Performance at PT. Bayutama Teknik | Variabel Independen :<br>Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja<br>Variabel Dependen :<br>Kinerja Karyawan | Metode kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda  | 1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai<br>2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai<br>3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai |
| (Sukardi dan TurahRaharjo, 2020)<br>The Effect of Work Discipline, Work Motivation, And Teamwork On Employee Performance In Bappeda Pematang Regency      | Variabel Independen :<br>Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Kerjasama<br>Variabel Dependen :<br>Kinerja Pegawai         | Metode deskriptif kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda                                 | 1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai<br>2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai<br>3. Variabel kerjasama berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai        |

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kinerja

#### A. Pengertian Kinerja

Kata kinerja secara estimologis dalam istilah bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Berdasarkan penjelasan Mangkunegara (2006) dalam bukunya yang berjudul “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia” dijelaskan bahwa definisi kinerja pegawai merupakan suatu prestasi atau hasil kerja yang

diraih oleh pekerja atau pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya, serta hasil kerja tersebut dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitasnya. Sedangkan kinerja menurut Rivai (2010) adalah suatu perilaku nyata yang dimunculkan oleh setiap manusia sebagai prestasi kerja yang dihasilkan pegawai atau karyawan sesuai dengan bagian atau perannya dalam sebuah organisasi dan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai 2010).

Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada orang tersebut (Fauzi dan Rusdi, 2020). Menurut Prawirosentono (2008), kata *performance* diartikan sebagai hasil kerja yang diraih oleh seseorang secara individu maupun di dalam kelompok pada organisasi sesuai dengan peran dan wewenang masing-masing dalam mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan moral, etika, dan tidak melanggar hukum/secara resmi. Sedangkan pengertian prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (Fauzi dan Rusdi, 2020).

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa definisi dari kinerja merupakan suatu prestasi atau hasil yang dicapai oleh masing-masing individu maupun kelompok dalam menjalankan

tugas dan pekerjaannya sesuai dengan perannya masing-masing untuk menghasilkan suatu karya dalam bentuk jasa maupun barang pada sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, semakin baik dan tinggi nilai dari kualitas dan kuantitas barang ataupun jasa yang dihasilkan, maka semakin tinggi juga kinerja seseorang tersebut.

### **B. Pengertian dan Manfaat Manajemen Kinerja**

Haryono (2018) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Kinerja SDM” menjelaskan bahwa kegiatan dalam mengelola semua aktivitas yang dilakukan oleh SDM pada suatu organisasi agar dapat tercapai suatu tujuan dari organisasi tersebut disebut dengan manajemen kinerja, sehingga manajemen kinerja bukan hanya memiliki manfaat bagi organisasi tersebut, tetapi juga dapat bermanfaat bagi para pegawainya.

Haryono (2018) juga menjelaskan bahwa manajemen kinerja bagi organisasi dapat bermanfaat dalam meyatukan persepsi tujuan organisasi dengan para pegawainya, memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan, komitmen, serta hasil kerja, memperbaiki proses pengembangan serta pelatihan, dan mendukung nilai inti dari organisasi. Sedangkan manfaat manajemen kerja bagi para pegawai antara lain, dapat memotivasi pegawai agar dapat berkembang lebih baik, mengembangkan kemampuan serta kinerja, sebagai dasar kejujuran dan objektivitas untuk mengukur kinerja, menegaskan tujuan dan peran pegawai, serta memanfaatkan waktu dengan berkualitas (Haryono, 2018).

### **C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mahmudi (2010) tinggi atau rendahnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh empat faktor, yaitu faktor kepemimpinan, faktor individu, faktor sistem, faktor tim, serta faktor kontekstual dengan penjabaran sebagai berikut :

- a. Faktor kepemimpinan terdiri dari adanya semangat atau motivasi yang diberikan kepada pegawai dari pimpinannya
- b. Faktor individu terdiri dari keterampilan, kompetensi, pengetahuan, serta kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai
- c. Faktor sistem terdiri dari adanya sarana prasarana maupun fasilitas yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya.
- d. Faktor tim terdiri dari kekompakan, kepercayaan, dan semangat antar pegawai.
- e. Faktor kontekstual yang berasal dari perubahan maupun tekanan dari lingkungan internal maupun eksternal.

Selain itu, menurut Mangkunegara (2006), faktor yang mempengaruhi kinerja juga dapat berasal dari faktor internal dan faktor eksternal dengan penjelasan sebagai berikut :

#### **1. Faktor internal**

Faktor internal dikaitkan dengan sifat dari seseorang yang dapat meliputi sifat fisik, kepribadian, sikap, keinginan, jenis kelamin, umur, latar belakang budaya, pendidikan, serta pengalaman kerja.

## 2. Faktor eksternal

Sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor eksternal tersebut terdiri dari sikap maupun tindakan baik dari pimpinan, bawahan, maupun teman kerja, lingkungan sosial, kepemimpinan, latihan serta pengawasan, sistem upah, dan fasilitas kerja yang ada di kantor.

### **D. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Prawirosentono (2008) kinerja pegawai dapat diukur dengan empat indikator, diantaranya yakni :

- a. Tanggung jawab adalah suatu hal yang tidak bisa dipisahkan karena merupakan suatu akibat dari kepemilikan wewenang.
- b. Efektifitas adalah jika tujuan organisasi dapat tercapat sesuai dengan keinginan.
- c. Disiplin adalah ketaatan dan rasa hormat pegawai dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi.
- d. Inisiatif adalah kemampuan daya pikir seorang pegawai dalam memecahkan masalah atau menyelesaikan tugasnya sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

Sedangkan menurut Setiawan dan Kartika (2014), kinerja pegawai dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas, yaitu ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan serta kemampuan pegawai dalam mengelola waktu yang digunakan dalam bekerja.

2. Kesesuaian jam kerja, yaitu ketepatan waktu pegawai dalam hal waktu masuk maupun pulang dalam bekerja, serta jumlah kehadiran pegawai yang merupakan peraturan perusahaan yang telah disepakati oleh pegawai untuk dipatuhi.
3. Absensi pegawai, yaitu jumlah ketidakhadiran pegawai dalam waktu atau periode tertentu dalam suatu perusahaan.
4. Kerjasama antar pegawai, yaitu kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan sesama pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya agar dapat tercapai hasil yang memuaskan.

### **2.2.2 Disiplin Kerja**

#### **A. Pengertian Disiplin Kerja**

Pengertian disiplin kerja menurut Hasibuan (2010), yaitu kedisiplinan merupakan suatu kemauan seorang pegawai dalam mematuhi peraturan serta norma yang telah ditetapkan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Simamora (2006) disiplin merupakan upaya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dengan teratur dan mengendalikan diri serta menunjukkan keseriusan bekerja pada organisasinya. Simamora (2006) juga menjelaskan bahwa disiplin merupakan suatu aturan yang digunakan oleh pimpinan untuk menghukum dan mengoreksi pegawainya yang melanggar aturan. Disiplin kerja yang baik menggambarkan sikap tanggung jawab pegawai yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dimilikinya (A'izah, 2017). Oleh karena itu,

kedisiplinan dapat meningkatkan semangat serta antusias pegawai dalam bekerja, sehingga dapat tercapai tujuan yang diinginkan oleh.

Rivai (2010) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen yang digunakan pimpinan kepada pegawainya dalam berkomunikasi supaya para pegawai memiliki kemauan untuk mengubah perilakunya menjadi lebih baik serta meningkatkan kemauan pegawai untuk menaati peraturan yang ada. Sedangkan Singodimenjo dalam Sutrisno (2009) mendefinisikan disiplin sebagai kemauan pegawai dalam mematuhi aturan yang ada dalam organisasinya.

### **B. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) disiplin kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu :

1. Besarnya kompensasi yang diberikan oleh organisasi akan berpengaruh pada meningkatnya disiplin kerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan apabila para pegawai mendapat jaminan imbalan yang sesuai dengan usaha dan kontribusinya untuk perusahaan, maka para pegawai akan dengan semangat mematuhi aturan yang ditetapkan.
2. Keteladanan dari pemimpin organisasi akan berpengaruh karena para pegawai cenderung melihat perilaku pimpinannya dalam menerapkan kedisiplinan bagi dirinya dan bilamana pimpinan tersebut dapat mengontrol sikap, perbuatan, maupun ucapannya dalam sehari-hari terhadap aturan yang telah ditetapkan organisasi.
3. Adanya peraturan yang pasti dan tertulis dapat dijadikan pedoman dalam tindakan pendisiplinan pegawai.



4. Sikap pemberani dari pemimpin, jika terdapat pegawai yang melanggar peraturan, maka pimpinan akan mengambil tindakan atau hukuman dengan tegas dan sesuai dengan aturan yang dilanggar.
5. Pengawasan yang dilakukan pemimpin akan dapat memandu pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik.
6. Perhatian yang diberikan kepada para pegawai, akan meningkatkan semangat pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada.
7. Terciptanya kondisi-kondisi yang dapat mendukung penegakan kedisiplinan.

### **C. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sudarmanto (2009), disiplin kerja dapat diukur dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu. Disiplin kerja pegawai dapat dikatakan baik apabila para pegawai dapat datang ke kantor dengan tertib dan tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Peralatan kantor digunakan dengan sebaik-baiknya. Pegawai kantor menggunakan peralatan kantor dengan baik sehingga alat kantor tidak mudah rusak, hal tersebut mencerminkan bahwa pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik.
3. Pegawai memiliki tanggung jawab tinggi, yaitu pegawai mampu mengerjakan pekerjaannya sampai selesai dengan baik sesuai dengan aturan aturan yang ada di dalam organisasi.

4. Pegawai patuh terhadap peraturan organisasi seperti menggunakan kartu identitas pegawai, mengenakan seragam kantor, membuat surat ijin jika berhalangan masuk kantor, Ketaatan terhadap aturan kantor: pegawai memakai seragam kantor, dan lain sebagainya.

#### **D. Tujuan Disiplin Kerja**

Berikut ini adalah penjelasan dari Simamora (2006) tentang tujuan diadakannya tindakan disipliner bagi para pegawai, diantaranya yaitu :

1. Dapat tertanam sifat konsisten, yaitu tindakan pegawai yang konsisten dan sesuai dengan aturan organisasi dapat dipastikan dari tindakan disipliner.
2. Dapat membangun kesinergisan hubungan antara pimpinan dengan pegawai, yaitu menumbuhkan rasa saling percaya, menghargai, menghormati sehingga masalah disipliner ke depannya akan dapat diminimalisir.
3. Dapat meningkatkan produktifitas pegawai, yaitu pegawai yang telah diberi tindakan disipliner karena sebuah kesalahan atau kegagalan, maka selanjutnya akan lebih berhati-hati dan berkembang menjadi lebih baik, sehingga produktifitas dan kinerjanya juga akan meningkat.

#### **2.2.3 Hubungan Variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja dari pegawai atau karyawan baik secara kualitas ataupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah mereka terima dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja (Mangkunegara, 2006). Dalam melaksanakan tugas dan

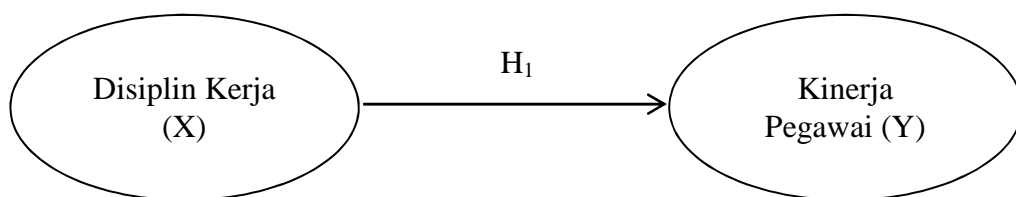
pekerjaannya, setiap pegawai atau karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda, sehingga kinerja sangat bersifat individual. Kedisiplinan kerja dapat mempengaruhi kondisi individu pegawai maupun kondisi organisasi, sehingga diperlukan pengawasan oleh organisasi terhadap tindakan pegawai selama melakukan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2010), kedisiplinan merupakan suatu kemauan seorang pegawai dalam mematuhi peraturan serta norma yang telah ditetapkan dalam organisasi tersebut.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh, sehingga disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas pegawai. Menurut Sudarmanto (2009) tingkat kedisiplin kerja pegawai dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam jam masuk kerja, ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada, tingkat tanggung jawab pegawai yang tinggi dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, serta perilaku pegawai yaitu kehati-hatannya dalam menggunakan peralatan kantor. Oleh karena itu, jika apabila pegawai dapat menerapkan indikator tersebut di atas pada dirinya, maka kinerja pegawai dalam organisasi tersebut akan semakin meningkat.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Mengacu pada beberapa penelitian yang telah dilakukan beberapa tahun belakangan, maka peneliti dapat mengetahui hubungan antar variabel, yaitu variabel disiplin kerja (X) sebagai variabel independen. Sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Selain itu, dapat diprediksi bahwa semakin baiknya kedisiplinan pegawai, maka akan berpengaruh juga pada kinerja pegawai tersebut, dimana kinerja pegawai tersebut juga akan semakin meningkat. Disiplin kerja pegawai dipandang memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Maka hubungan antara disiplin kerja (X), dan kinerja pegawai (Y) dapat menciptakan ide kerangka berpikir seperti gambar berikut :



*Gambar 2.1 Kerangka Konseptual*

#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan dari penjabaran latar belakang, rumusan masalah, serta tujuan penelitian di atas, maka berikut ini merupakan hipotesis yang dapat didapatkan sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja petugas pelayanan desa di desa Miagan, Kecamatan Mojoagung, Kabupaten Jombang.