

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Tinjauan Tentang Kedisiplinan

##### 1. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan kata yang sering kita temukan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut.

Untuk pengertian disiplin berikut ini penulis mengutip definisi menurut beberapa tokoh, di antaranya:<sup>1</sup>

Menurut Soegeng Prijodarminto “Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban”. Sedangkan menurut Wayne Mondy dan Robert M. Noe Disiplin adalah status pengendalian diri seseorang karyawan sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi.

Dalam Penelitian pengertian disiplin kerja ini penulis mengutip beberapa definisi dari beberapa tokoh, diantaranya:

- a. Menurut Jerry Wyckoff dan Barbara “Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan, dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan Norma yang berlaku. Yang dimaksud kesadaran kerja disini adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Sedangkan kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan.
- b. Menurut Veitzal Rivai: Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

---

<sup>1</sup> <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/05/konsep-disiplin-kerja.html>, diakses tanggal 03 Februari 2010 jam 19:40 WIB.

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>2</sup>

- c. Menurut Wursanto: Disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau peraturan yang telah ditetapkan.
- d. Menurut Nitisemito: Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.<sup>3</sup>
- e. Menurut Siswanto: Disiplin kerja juga sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup>

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara perusahaan dan karyawannya. Dan dari beberapa pengertian yang diungkapkan diatas tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup.<sup>5</sup>

1. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan
2. Adanya kepatuhan para pengikut, dan
3. Adanya sanksi bagi pelanggar

<sup>2</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006)., 444

<sup>3</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalita. Cet. 9 Edisi Ketiga*. (Jakarta : Galia Indonesia, 1996)., 118

<sup>4</sup> B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Cetakan II*. (Bandung: Sinar Baru, 1989)., 278

<sup>5</sup> [http : // akhmadsudrajat.wordpress.com/ 2008/11/05/konsep-disiplin-kerja.html](http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/05/konsep-disiplin-kerja.html), diakses tanggal 03 Februari 2010 jam 19:40 WIB.

Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.<sup>6</sup> Serta karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.<sup>7</sup>

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>8</sup>

## **2. Indikator-Indikator Kedisiplinan**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya ialah:<sup>9</sup>

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Keteladanan pimpinan

---

<sup>6</sup> Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.*, 444

<sup>7</sup> [http : // akhmadsudrajat.wordpress.com/ 2008/11/05/konsep-disiplin-kerja.html](http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/05/konsep-disiplin-kerja.html), diakses tanggal 03 Februari 2010 jam 19:40 WIB.

<sup>8</sup> Abdurrahmat Fathoni. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2006)., 172

<sup>9</sup> Ibid., 173

- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat (Pengawasan melekat)
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

### 3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor penting dalam pembentukan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi
- b. Pendidikan dan latihan
- c. Kepemimpinan
- d. Kesejahteraan
- e. Penegakkan disiplin melalui hukum

### 4. Jenis-Jenis Disiplin

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah terdiri dari:<sup>10</sup>

- a. *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari perusahaan sehingga orang akan

---

<sup>10</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2003), 305



tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

- b. *Command dicipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Dalam setiap perusahaan atau instansi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan. Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari:

1) Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standard an aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan dan pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan "*Self Dicipline*" pada setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan. Dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi dan anggota organisasi. Dalam penerapan disiplin pribadi ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen:

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya. Berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah tetapi mereka adalah “Anggota keluarga besar” organisasi yang bersangkutan.<sup>11</sup>
- b. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai hal yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

## 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif berusaha membantu karyawan dalam mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.<sup>12</sup>

Disiplin korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap.

<sup>11</sup> Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2003), 305

<sup>12</sup> Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.*, 444

Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan yang wujudnya berupa skorsing atau dengan kata lain tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Misalnya dengan:<sup>13</sup>

- a. Peringatan lisan
- b. Peringatan tulisan
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala<sup>14</sup>
- d. Penundaan kenaikan pangkat
- e. Pembebasan dari jabatan
- f. Disiplin pemberhentian sementara<sup>15</sup>
- g. Pemberhentian atas permintaan sendiri<sup>16</sup>
- h. Pemberhentian dengan hormat, tidak atas permintaan sendiri
- i. Pemberhentian dengan tidak hormat atau pemecatan

Disamping itu, dalam pemberian sanksi korektif seyogyanya diperhatikan tiga hal berikut :

- a. Karyawan yang diberikan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya.

---

<sup>13</sup> <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/05/konsep-disiplin-kerja.html>, diakses tanggal 03 Februari 2010 jam 19:40 WIB.

<sup>14</sup> Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2003), 306-307

<sup>15</sup> <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/05/konsep-disiplin-kerja.html>, diakses tanggal 03 Februari 2010 jam 19:40 WIB.

<sup>16</sup> Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2003), 307

- b. Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri dan
- c. Dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan “wawancara keluar” pada waktu mana dijelaskan antara lain, mengapa manajemen terpaksa tindakan sekeras itu.<sup>17</sup> Dengan wawancara seperti itu, karyawan diharapkan memahami, meskipun barangkali tetap tidak menerima, tindakan manajemen terhadapnya. Disamping itu karyawan tersebut diharapkan tidak meninggalkan organisasi dengan perasaan antipati terhadap organisasi meskipun hanya sedikit atau kecil.<sup>18</sup>

Burack mengingatkan bahwa pemberian sanksi korektif yang efektif terpusat pada sikap atau perilaku seseorang dalam unit kelompok kerja yang melakukan kesalahan dalam melakukan kegiatan kerja dan bukan karena kepribadiannya.<sup>19</sup> Untuk itu, dalam penerapan sanksi organisasi secara keseluruhan, pemberian sanksi korektif harus mengikuti prosedur yang benar sehingga tidak berdampak negatif terhadap moral kerja anggota kelompok.

---

<sup>17</sup> [http : // akhmad sudrajat.wordpress.com/ 2008/11/05/konsep-disiplin-kerja.html](http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/05/konsep-disiplin-kerja.html), diakses tanggal 03 Februari 2010 jam 19:40 WIB.

<sup>18</sup> Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2003), 306-307

<sup>19</sup> [http : // akhmad sudrajat.wordpress.com/ 2008/11/05/konsep-disiplin-kerja.html](http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/05/konsep-disiplin-kerja.html), diakses tanggal 03 Februari 2010 jam 19:40 WIB.



Menurut Robert F. Hopkins, ada beberapa pengaruh negatif dari tindakan sanksi korektif yang dilakukan secara tidak benar, yaitu:<sup>20</sup>

- a. Disiplin manajerial
- b. Disiplin tim
- c. Disiplin diri

Pengaruh negatif atas penerapan tindakan sanksi korektif yang tidak benar anatra lain kewibawaan yang akan jadi menurun, sedangkan tindakan sanksi korektif dalam tim yang tidak benar dapat berakibat terhadap kurangnya partisipasi karyawan terhadap organisasi, dimana kerjasamanya menjadi tercerai berai karena kesalahan tindakan disiplin tim

## **5. Prinsip-prinsip Pendisiplinan**

Untuk mengkondisikan karyawan suatu perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan antara lain :

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.

- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan karyawan, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga

---

<sup>20</sup> [http : // akhmad sudrajat.wordpress.com/ 2008/11/05/konsep-disiplin-kerja.html](http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/05/konsep-disiplin-kerja.html), diakses tanggal 03 Februari 2010 jam 19:40 WIB.

karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.

c. **Pendisiplinan Dilakukan Secara Langsung dan Segera**

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

d. **Keadilan Dalam Pendisiplinan Sangat Diperlukan**

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

e. **Pimpinan Hendaknya Tidak Melakukan Pendisiplinan Sewaktu Karyawan Absen**

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.

f. **Setelah Pendisiplinan Hendaknya Wajar Kembali**

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

## **6. Ukuran Disiplin Kerja**

Dengan diterapkan tata tertib diharapkan dapat menegakkan disiplin karyawan. Namun untuk mengetahui apakah karyawan telah bersikap disiplin atau belum perlu diketahui kriteria yang menunjukkannya.

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Para Karyawan Datang Tepat Waktu, Tertib dan Teratur
- b. Berpakaian Rapi
- c. Mampu Memanfaatkan dan Menggerakkan Perlengkapan Secara Baik
- d. Menghasilkan Pekerjaan yang Memuaskan
- e. Mengikuti Cara Kerja yang Ditentukan Oleh Perusahaan
- f. Memiliki Tanggung Jawab

## **7. Arti Dan Pentingnya Kedisiplinan**

Peranan karyawan dalam sebuah Perusahaan sangatlah penting. Keberhasilan karyawan-karyawan dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban itu sangat tergantung kepada kesediaan untuk berkorban dan bekerja keras, menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan. Oleh sebab itu karyawan perlu sekali memiliki kedisiplinan dan mental yang teguh untuk bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan dari Perusahaan dapat tercapai.

Dalam hal ini penulis akan menguraikan arti dan pentingnya kedisiplinan.

### **a. Arti Kedisiplinan**

Arti kedisiplinan adalah sebagai berikut : “Disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari Perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis”.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalia Cet.9 Edisi Ketiga.*, 118

Menurut pendapat Malayu S.P. Hasibuan : “Disiplin diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”<sup>22</sup>.

Jadi jelaslah di sini bahwa setiap Perusahaan itu menghendaki ditaatinya peraturan-peraturan oleh karyawannya dan biasanya dari peraturan itu sasaran bukan pada hukuman bersifat fisik tetapi pada perubahan tingkah laku. Biasanya orang menerima disiplin itu dengan ikhlas dan rela walaupun kadang-kadang terasa berat.

Ini disebabkan karena karyawan tersebut telah masuk dalam kesatuan Perusahaan sebagai wadah organisasinya, tidak karena paksaan orang lain, tidak pula terdorong oleh kepentingan diri sendiri. Dan juga berdasarkan keyakinan akan perlunya kesatuan yang utuh dan kokoh untuk mencapai tujuan bersama.

b. Pentingnya Disiplin Bagi Karyawan

Dalam suatu Perusahaan seorang pimpinan harus banyak menyisihkan waktu kerjanya untuk keperluan disiplin. Disiplin dapat merupakan suatu proses perkembangan yang konstruktif bagi setiap karyawan, dan suatu pengalaman yang dapat dijadikan pelajaran untuk perkembangan selanjutnya.

Tindakan-tindakan disipliner tidak hanya mempunyai implikasi langsung atas mental karyawan, tetapi dapat berpengaruh atas efektifitas kerja. Karena itu hendaknya setiap karyawan harus menyadari bahwa disiplin kerja itu perlu, untuk mencapai tujuan dari Perusahaan tersebut.

---

<sup>22</sup> Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara. 2000), 191

## B. Tinjauan Tentang Prestasi

### 1. Pengertian Prestasi

Penelitian pengertian prestasi kerja ini penulis kutip dari definisi menurut beberapa tokoh, diantaranya sebagai berikut :<sup>23</sup>

- a. Menurut Hasibuan : 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.
- b. Menurut Moh. As'ud : prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Menurut Rahmanto : menyebutkan prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada Perusahaan.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/prestasi-kerja-pengertian-penilaian.html>, diakses tanggal 03 Februari 2010. Pukul 18:56 WIB.

<sup>24</sup> <http://smileboys.blogspot.com/2008/07/pengertian-prestasi-kerjahtml>, diakses tanggal 09 Februari 2010. Pukul 19:39 WIB.

## 2. Indikator-Indikator prestasi kerja

Pada dasarnya yang menjadi tolak ukur dari prestasi kerja adalah.<sup>25</sup>

- a. Kualitas- mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya).
- b. Kuantitas-jumlah yang harus diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu.

## 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Tinggi rendahnya Prestasi Kerja Karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan adalah sebagai berikut :<sup>26</sup>

- a. Pelaksanaan *Personal Control*
- b. Perencanaan Karier
- c. Pemberian Kompensasi
- d. Kedisiplinan Karyawan

---

<sup>25</sup> Agus Darma. *Manajemen Prestasi Kerja* (Jakarta : CV. Rajawali. 2000), 55

<sup>26</sup> Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2003), 227-228

#### 4. Penilaian Prestasi Kerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan organisasi bagi pegawai dan organisasi.

Adapun faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut :<sup>27</sup>

a. Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

b. Kualitas Kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.

c. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan, dan kerjasama.

---

<sup>27</sup> <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/prestasi-kerja-pengertian-penilaian.html>, diakses tanggal 03 Februari 2010. Pukul 18:56 WIB.

d. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

e. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

f. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.

g. Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan.

## 5. Manfaat Penilaian Pretasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :<sup>28</sup>

- a. Peningkatan Prestasi Kerja
- b. Kesempatan Kerja yang Adil
- c. Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan Pengembangan
- d. Penyesuaian Kompensasi
- e. Keputusan-Keputusan Promosi dan Demosi

---

<sup>28</sup> Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Rineka Cipta. 2003), 142-143



- f. Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan
- g. Penyimpangan-Penyimpangan Proses Rekrutmen dan Seleksi
- h. Perencanaan dan Pengembangan Karier
- i. Ketidak-Akuratan Informasional
- j. Tantangan-Tantangan Eksternal

### **C. Study tentang Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting di Perusahaan, karena tanpa disiplin kerja suatu pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian sangat jelas bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang menentukan keberhasilan di dalam suatu Perusahaan.

Jadi apabila karyawan di dalam suatu Perusahaan kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya, maka prestasi kerjanya akan turun. Demikian sebaliknya apabila karyawan di dalam suatu Perusahaan sangat disiplin dalam melaksanakan tugasnya, maka prestasi kerjanya akan naik. Dengan demikian peningkatan disiplin kerja karyawan sangatlah penting bagi peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan.