

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian dan Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut Moekijat (2005:139) “Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur”. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Singodimedjo (2002:86) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2001:199) menyatakan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Siswanto (2006:287) “Disiplin kerja merupakan 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”.

Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat.

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu: Disiplin preventif dan Disiplin korektif (Siagian, 2008:305).

1. Disiplin Preventif

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada pribadi para anggota organisasi. Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapatkan perhatian manajemen yaitu:

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena segala logika seorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.

- c. para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Disiplin korektif

Disiplinan yang bersifat korektif adalah jika pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara objektif dan sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan. Disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa mendatang dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya di masa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang melakukan pelanggaran yang serupa. Pihak manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan di atas kertas.

Menurut Siagian (2008:309), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai
5. Meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai.

2.1.1.2. Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Sutrisno, 2009:154).

2.1.1.3. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

Menurut Singodimedjo (2002:89). 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.

Moekijat (2005:170) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

1. Ketaatan terhadap peraturan
2. Kepatuhan terhadap perintah kedinasan
3. Ketaatan terhadap jam kerja
4. Kepatuhan berpakaian seragam
5. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor
6. Bekerja sesuai prosedur.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005:81) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif sehingga prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Nitisemito (2001:183) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.”

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:21) “Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan kerja fisik, dan Lingkungan kerja non fisik”.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Sarwono (2005:104) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Menurut Sarwono (2005:110) “Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja.”

Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja.

Menurut Robbins (2002:193) Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu factor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: Suhu, Kebisingan, Penerangan dan Mutu udara.”

a. Suhu

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman apabila ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh

manajemen agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan nyaman sehingga menciptakan hasil Kinerja yang optimal.

b. Kebisingan

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

c. Penerangan atau cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat mengakibatkan pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dan efektif dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi sehingga berpengaruh terhadap penurunan prestasi kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut adalah : Ukuran ruang kerja, Pengaturan ruang kerja dan Privasi”.

a. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

b. Pengaturan ruang kerja

Pengaturan ruang kerja ada hubungannya dengan tata warna yang baik, penempatan mubiler dalam ruangan, penataan ruang kerja, mengatur tata letak, perlengkapan, dan lainnya sehingga tercipta kenyamanan bekerja.

c. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisipasi dan sekatan-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001:37) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dan bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Menurut Mangkunegara (2009:94), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

1. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja
2. Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Menurut Sedarmayanti (2007:21), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: 1) penerangan, 2) suhu udara, 3) sirkulasi udara, 4) ukuran ruang kerja, 5) tata letak ruang kerja, 6) privasi ruang kerja 7) kebersihan 8) suara bising, 9) penggunaan warna, 10) peralatan kantor, 11) keamanan kerja 11) musik ditempat kerja, 12) hubungan sesama rekan kerja dan 13) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3. Prestasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Bernardin dan Russel (2006:378), bahwa ” *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activities during a specified time priod*”. (Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama priode waktu tertentu).

Menurut Rivai (2006:67) ”Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika”.

2.1.3.2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009:110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan prestasi.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

2.1.3.3. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja merupakan sarana untuk memperbaiki pegawai yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh pegawai yang memiliki prestasi

kerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian prestasi kerja pegawai untuk mengetahui prestasi kerja para pegawainya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan prestasi kerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan prestasi kerja pegawai, manajemen perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya. Prestasi kerja yang baik akan memberikan keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan. Prestasi kerja pegawai akan mempengaruhi kualitas produk atau jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan.

Penilaian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2009:12) adalah “Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

Terdapat dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian terhadap prestasi kerja menurut Gomes (2003:28) yakni:

1. Adanya kriteria prestasi kerja yang dapat diukur secara objektif
2. Adanya efektifitas dalam proses evaluasi.

Kriteria prestasi kerja dapat diukur secara objektif, untuk pengembangannya diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. “Ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria prestasi kerja yang dapat diukur secara objektif meliputi: 1) *relevancy*, 2) *reliability* dan 3) *discrimination*”, (Gomes, 2003:28). Relevansi menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan prestasi kerja. Misalnya kecepatan produksi bisa menjadi ukuran prestasi kerja yang lebih relevan dibandingkan penampilan seseorang. Reliabilitas menunjukkan tingkat dimana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten dan

diskriminasi mengukur tingkat dimana suatu kriteria prestasi kerja bisa memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam prestasi kerja. Jika nilai menunjukkan cenderung baik atau jelek, berarti ukuran diskriminatif tidak membedakan prestasi kerja diantara masing-masing pekerja.

Jika kriteria prestasi kerja memiliki kualifikasi-kualifikasi penting itu maka pekerja akan lebih cenderung menjadi menerima terhadap penilaian prestasi kerja. Sebaliknya jika pekerja dinilai berdasarkan kriteria-kriteria yang tidak jelas dan tidak dispesifikasikan, maka para pekerja akan bersikap menentang bahkan menganggap dirinya terancam.

Pendekatan penilaian prestasi kerja pegawai, hendaknya mengidentifikasi standar prestasi kerja yang terkait, mengukur kriteria dan kemudian memberikan umpan balik kepada pegawai. Jika standar kerja atau perhitungan terjadi dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, evaluasi dapat mengarah pada ketidak akuratan atau hasil yang bias, merenggangkan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dan mengecilkan peluang kerjasama. Tanpa umpan balik, perbaikan dan perilaku sumber daya manusia tidak mungkin terjadi dan departemen tidak akan memiliki catatan yang akurat dalam sistem informasi sumber daya manusianya. Dengan demikian, keputusan-keputusan dasar dalam membuat rancangan pekerjaan sampai kompensasi akan terganggu.

2.1.3.4. Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Simamora (2004:415) “Ada 3 hal yang dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja, yaitu tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta

prilaku-prilaku inovatif dan spontan”. Sedangkan menurut Werther dan Davis (2004:341) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja yang dilakukan agar dapat lebih dipercaya dan objektif, maka perlu dilakukan batasan atau faktor-faktor penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. *Performance*, yaitu hasil atau pencapaian tugas dalam jabatan
2. *Competency*, kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan
3. *Job behavior*, kesediaan untuk menampilkan perilaku dan mentalitas yang mendukung peningkatan prestasi kerja.
4. *Potency*, yaitu kemampuan pribadi yang akan dikembangkan

Menurut Sutrisno (2009:152), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Indikator-indikator dalam penilaian prestasi kerja menurut Mangku negara (2004:69) adalah: mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, pengetahuan, tanggung-jawab terhadap pekerjaan dan pemanfaatan waktu kerja.

2.1.3.5. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Handoko (2002:137) mengelompokkan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu, kemudian dibagi atas:
 - a. *Rating Scales*, pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah berlaku.
 - b. *Checklist*, pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi seorang karyawan.
 - c. *Critical review method*, pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.
 - d. *Performance test and observation*, pengukuran dilakukan bila jumlah pekerja terbatas. Test yang dilakukan bisa berbentuk keterampilan dan pengetahuan.
 - e. *Comparative evaluation approach*, pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang pegawai dengan pegawai lainnya.

2. Future oriented appraisal method, merupakan metode penilaian berorientasi pada prestasi pegawai dimasa yang akan datang berdasarkan potensi dan penentuan tujuan prestasi dimasa depan yang dibagi menjadi :
 - a. *Self appraisal*, dilakukan secara mandiri oleh pegawai untuk mengevaluasi pengembangan diri.
 - b. *Management by objectives*, pengukuran dilakukan berdasarkan tujuan-tujuan pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara pegawai dan atasan
 - c. *Psychological appraisal*, penilaian ini pada umumnya dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi pegawai dimasa yang akan datang
 - d. *Assessment center*, bentuk penilaian yang distandarisasikan dimana tergantung pada tipe berbagai penilai.

2.2. Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan tinggi dan berkembang dengan baik untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Rivai (2006:67) “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah motivasi, pendidikan, ketrampilan, sikap dan etika, tingkat penghasilan, teknologi, disiplin kerja serta lingkungan kerja (Anoraga, 2005:312).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang perlu dipertimbangkan. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai jika tidak adanya disiplin kerja. Dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai suatu keuntungan yang berguna bagi organisasi maupun pegawai. Oleh karena itu diperlukan suatu peraturan yang jelas, sehingga mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi sampai kepada pegawai yang terendah.

Menurut Nitisemito (2001:199) “Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Werther dan Davis (2004:379) ”Disiplin kerja adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku pegawai sehingga ada kedisiplinan pada pegawai untuk menuju pada kerjasama dan mencapai prestasi kerja yang lebih baik”.

Menurut Siagian (2008:305), bahwa ”Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong keinginan

tercapainya prestasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Selain disiplin kerja factor yang perlu diperhatikan dalam peningkatan prestasi kerja adalah lingkungan kerja.

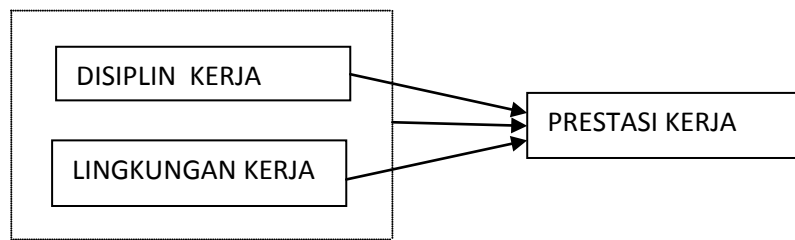
Menurut Sarwono (2005:115) “Lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap prestasi kerja dan dapat merubah suasana hati seseorang. Suhu, kebisingan, polusi udara, kesesakan dan kepadatan dapat memberikan dampak terhadap tingkahlaku seseorang”.

Menurut Nitisemito (2001:183) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang diembankan”

Menurut Sihombing (2004:175) “Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.

Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di organisasi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai”. Jika hubungan antara atasan dan bawahan kurang baik, maka pegawai tidak akan mempunyai saluran untuk menyampaikan keluhan dan keinginan mereka. Hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai juga memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan maka kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1. Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Samosir.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Samosir.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Samosir.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Marina Adelina (2011)	Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perum pegadayan Kanwil I Medan	Semangat kerja (X1), disiplin kerja (X2), Prestasi Kerja (Y)	Analisis regresi linear berganda	Variabel semangat kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Pegadayaan Kanwil I Medan

2	Ahmad Nur Rofi, SE, M.Si (2011)	The influence of labor discipline and work environment on employee performance PT. Leo Great Britian Semarang.	Labor discipline (X1) work environment (X2) Work performance (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Leo Great Britian Semarang
3	Taher Alhabsyi (2008)	The influence of training, environment, and labor discipline on employee performance on PT. PLN (Persero) Malang	Training (X1), Environment (X2), labor discipline (X3) work performance (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan, lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Malang
4	Eva Flora (2010)	Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cab. Medan Putri Hijau	Disiplin Kerja (X) Prestasi kerja (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cab. Medan Putri Hijau.
5	T Nurhaida (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koordinasi perguruan tinggi swasta wilayah I Nangroe Aceh Darussalam Sumatra Utara	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Prestasi Kerja (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Koordinasi perguruan tinggi swasta wilayah I Nangroe Aceh Darussalam Sumatra Utara
6	Wilman Yogaswara Apandi (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cab. Balige	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Prestasi Kerja (Y)	Analisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cab. Balige.

Sumber : Repository USU, Data Diolah (2014)