

menyelenggarakan gerakan tugas, kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas dan segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sehingga Pegawai Negeri Sipil yang memiliki disiplin kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki, *self awareness* akan ketaatan pada peraturan serta norma-norma organisasi/instansi. Hal-hal tersebut akan mengakibatkan Pegawai Negeri Sipil bekerja dengan penuh semangat sehingga prestasi kerja yang diraih akan tinggi. Semakin tinggi disiplin kerja diharapkan makin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapai.

Seorang Pegawai Negeri Sipil yang sedang melaksanakan tugasnya sebagai aparatur negara pasti ada kecenderungan untuk melanggar peraturan dan melakukan pelanggaran disiplin kerja saat bekerja, salah satu peraturan yang mengatur tentang kedisiplinan adalah Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010. Tindakan yang menyeleweng yang berbuah kesalahan tentu akan berdampak negatif bagi unit kerjanya. Sebagai contoh tindakan yang menyeleweng yaitu memanipulasi laporan keuangan, korupsi dana bahkan contoh tindakan kecil yang dapat membawa pengaruh terhadap kerja. Sebagai contohnya antara lain mengobrol/berbicara hal-hal yang tidak penting saat jam kantor, keluar dari kantor seenaknya tanpa ijin, tingkat absensi yang cukup tinggi, asyik membaca koran dan majalah saat jam kantor bahkan bermain *game* komputer. Namun sebaliknya pasti ada juga yang melaksanakan tugas sebagai abdi pemerintah, abdi negara, dan abdi masyarakat dengan baik dan mentaati peraturan yang

berlaku serta melaksanakan disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu biasanya ada motif lain yang mempengaruhi kegiatan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk berdisiplin kerja, diantaranya dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan, disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

Dalam definisi disiplin kerja tersebut terdapat/terkandung faktor *self awareness*. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan unsur psikologis manusia yang berupa kesadaran diri untuk mentaati peraturan organisasi dan menyesuaikan diri dengan berbagai aturan-aturan organisasi. Tanpa adanya peraturan organisasi maka dapat dipastikan tujuan organisasi tidaklah dapat tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku didorong oleh adanya kontrol diri yang kuat, artinya perilaku untuk mentaati dan menyesuaikan diri dengan peraturan yang muncul dari dalam diri manusia.

Secara umum *self awareness* merupakan kemampuan seseorang untuk membuat diri sendiri sadar tentang emosi yang sedang dialami dan juga pikiran-pikiran mengenai emosi tersebut, individu yang ketika menghadapi emosinya dengan sadar diri, maka mereka akan menyadari dan memahami emosi yang terjadi pada dirinya. Sehingga mereka mengetahui batas-batas norma yang perlu dijaga dan berfikir untuk mengelola emosi yang dirasakan agar perilakunya masih berada dalam ambang batas tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hal inilah yang secara psikologis akan memunculkan perilaku disiplin kerja yang konsisten dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya,

- c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi/instansi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah diperbarui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang isinya mengenai hal-hal yang harus dilakukan (kewajiban) dan hal-hal yang tidak boleh dilakukan (larangan) bagi Pegawai Negeri Sipil, hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan, upaya administratif yang terdiri dari keberatan dan banding administratif dan berlakunya hukuman disiplin dan pendokumentasian keputusan hukuman disiplin.

Menurut Handoko (2001: 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.

Menurut Siagian (1995: 278) secara spesifik memberikan pengertian disiplin kerja sebagai berikut :

"Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang

tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

Berhubungan dengan pembahasan penulis tentang disiplin kerja, menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2011: 89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi organisasi/instansi. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir sebaliknya, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi/instansi, keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/instansi, bila tidak ada

aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, bila seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi/instansi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain, saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, dan memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (1999: 213) mengatakan bahwa banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi di antaranya ialah, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Dari pendapat Singodimejo dan Hasibuan dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Bahwa apabila suatu organisasi/instansi ingin mengusahakan agar kinerja pegawai optimal, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah menegakkan disiplin kerja pegawai. Dalam menegakkan disiplin, unsur pemimpin diharapkan dapat selalu menciptakan, menegakkan,

dan memelihara kedisiplinan yang baik dari para anggota, sehingga produktivitas yang diinginkan dapat terwujud.

Maka dari itu faktor penting disiplin kerja perlu mendapat perhatian dalam rangka menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai suatu instansi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, disiplin kerja oleh para ahli diberi batasan atau pengertian sebagai berikut:

Menurut Bejo Siswanto (1997: 287) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengalah untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pegawai akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang pegawai. Pegawai harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar pegawai lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja.

Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya, orang yang dikatakan mempunyai disiplin

yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku dan mati, tetapi juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi/instansi.

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan adalah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak terkesan semacam paksaan dari luar. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu :

Triguno (2000) menyebutkan bahwa dari pendisiplinan preventif adalah untuk mendorong pegawai agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat mematikan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.

Selanjutnya Triguno (2000) mengatakan bahwa :

- 1) Para anggota organisasi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- 2) Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- 3) Para pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

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

Burack (1993) 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.

Sebenarnya sangatlah sulit menetapkan tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan oleh manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi sesuai dengan motif organisasi.

Pada dasarnya, tujuannya semua disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh organisasi/instansi. Bagi aparatur pemerintahan disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban, dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Pasal 29 UU No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999 dinyatakan bahwa:

"Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil".

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah diperbarui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang isinya mengenai hal-hal yang harus dilakukan (kewajiban) dan hal-hal yang tidak boleh dilakukan (larangan) bagi Pegawai Negeri Sipil, hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan, upaya administratif yang terdiri dari keberatan dan banding administratif dan berlakunya hukuman disiplin dan pendokumentasian keputusan hukuman disiplin.

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Dalam menangani pelanggaran yang dilakukan bawahan perlu adanya kebijakan yang tegas guna mengoreksi, memperbaiki dan menghindari terulangnya pelanggaran kembali hal-hal yang negatif di masa-masa mendatang.

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin.

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika pegawai melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau membolos kerja, berkelahi, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja suatu bagian, atasan harus turun tangan. Kesalahan semacam itu harus dihukum dan atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang.

Siagian (1995) mengatakan bahwa dalam sistem budaya yang berlaku di Indonesia, pada umumnya dapat dikelompokkan menurut nilai-nilai dasar sebagai berikut :

- 1) Nilai dasar yang terkandung dalam pancasila dan UUD 1945 adalah merupakan sumber utama bagi pembentukan sistem nilai-nilai lain.
- 2) Norma atau kaidah yang dinamakan adat istiadat yang memberikan pedoman tingkah laku masyarakat dengan budaya tertentu.
- 3) Peraturan tertulis atau hukum kebiasaan yang memberikan pedoman dalam kegiatan manusia diberbagai bidang kehidupan manusia.

- 4) Adat atau kebiasaan sebagai aturanyang tidak tertulis yang mengatur tingkah laku manusia.

Berdasarkan ruang lingkup dari nilai budaya tersebut maka disiplin dapat dibedakan atas beberapa tingkatan, yaitu :

- 1) Dengan disiplin pribadi sebagai perwujudan disiplin yang lahir dari kepatuhan atas aturan-aturan yang mengatu perilaku individu.
- 2) Disiplin kelompok sebagai perwujudan disiplin yang lahir dari sikap taat, patuh terhadap aturan-aturan (hukum) dan norma-norma yang berlaku pada kelompok atau bidang-bidang kehidupan manusia.
- 3) Dan disiplin nasional yakni wujud disiplin yang lahir dari sikap patuh yang ditunjukkan oleh seluruh lapisan masyarakat terhadap aturan, nilai yang berlaku secara nasional.

Hubungannya dengan kinerja, maka disiplin merupakan suatu ketaatan atau kepatuhan yang sifatnya impersonal terhadap suatu peraturan, perhitungan tanpa pamrih, atau kepentingan pribadi untuk terciptanya tujuan peraturan tersebut secara efisien dan efektif. Di lingkungan organisasi terdapat aturan-aturan yang bersifat mengikat seluruh anggota organisasi. Dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan terdapat suatu kondisi psikologis dalam diri seseorang untuk selalu memenuhi aturan-aturan yang ada, sehingga diharapkan seorang pegawai tidak akan bertindak di luar aturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Artinya upaya menuju tujuan organisasi akan sangat tertunjang jika pegawai memberikan tingkat kedisiplinan yang tinggi sebab hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Teori Kebutuhan

Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting :

1. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
4. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

3. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan membandingkan kondisi nyata yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian

yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu, sebagai berikut, penelitian yang dilakukan oleh Sadiyo (2014) skripsi dengan judul Uji Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda sedangkan uji hipotesis yang digunakan yaitu uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru artinya hipotesis ditolak dan hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai signifikansi $0.570 > 0.05$. Artinya Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi yaitu sebesar 0.041.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Denis Gregorius Lagale, Peggy Adeline Mekel, Jantje L. Sepang (2014) Penelitian yang dilakukan Denis, Peggy, Jantje dengan judul Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Arianto Nugroho (2013) Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Tenaga Pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hasil penelitian yaitu Penelitian ini menemukan

bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Rina Ika Lestari (2012) dengan judul “Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman”. Subjek penelitian ini adalah guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman yang berjumlah 35 orang. Hasil analisis data penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan prestasi guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,734 > 0,334$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja guru dengan prestasi guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,713 > 0,334$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru dengan prestasi guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,856 > 0,334$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

B. Perspektif Teoritis

Disiplin merupakan tingkah laku berupa ketaatan kepada peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin didalam organisasi sekolah merupakan hal penting yang harus selalu dipelihara karena dapat mempengaruhi kinerja guru.

Apabila disiplin kerja guru dilaksanakan dengan baik, maka dapat mendukung peningkatan kinerja guru tersebut. Sebaliknya, jika pelaksanaan disiplin kerja guru rendah, maka kinerja guru juga rendah. Kemudian suatu organisasi pemerintah baik itu instansi, departemen, lembaga dalam mencapai sesuatu tujuan sangat ditentukan oleh dan mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi. Disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kedisiplinan di suatu organisasi haruslah selalu ada, karena suatu organisasi dan perusahaan tidak hanya terdiri dari satu atau dua orang pegawai saja yang bekerja di dalamnya melainkan terdiri dari sejumlah pegawai yang masing-masing memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu perlu adanya pembinaan managerial yang *efektif* serta perlu adanya disiplin yang dikembangkan dan dikontrol dari dalam diri masing-masing pegawai itu sendiri untuk melaksanakan kewajibannya dan untuk menegakkan peraturan atau tata tertib kerja yang berlaku dalam organisasi. Dengan kata lain pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku bukan karena paksaan atau adanya sanksi akan tetapi karena adanya dorongan yang timbul dari dalam dirinya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit

