

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SURYARAYA RUBBERINDO INDUSTRIES
DIBAGIAN FINAL INSPECTION**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Sarjana Program Studi Manajemen



Oleh:

DIKA ABIKARAMI
NIM. 2014521338

PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJAKARTA
JAKARTA
2018



ABSTRAK

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suryaraya Rubberindo Industries. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suryaraya Rubberindo Industries. Dan untuk mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suryaraya Rubberindo Industries.

Untuk maksud dan tujuan tersebut maka penelitian ini menggunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif dengan bantuan sistem komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 24) dengan menggunakan rumus yaitu analisis regresi berganda dan uji t serta uji F. Teknik pengumpulan data sampel dengan menggunakan rumus slovin untuk jumlah responden sebanyak 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan diperoleh nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 6,401 sedangkan nilai t tabel untuk N=100 adalah sebesar 1,984 jadi $6,401 > 1,984$ atau nilai t hitung $>$ t tabel, karena hipotesis tersebut dirumuskan, jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja memang mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan PT Suryaraya Rubberindo Industries. Diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kompensasi (X2) sebesar 4,107 sedangkan nilai t tabel untuk N = 100 adalah sebesar 1,984 jadi $4,107 > 1,984$ atau nilai t hitung $>$ t tabel, karena hipotesis tersebut dirumuskan, jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka dapat dinyatakan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan PT Suryaraya Ruberindo Industries.

Didapat nilai F hitung dengan uji ANNOVA sebesar 81,315 sedangkan f tabel ($p < 0,05$) untuk N=100 adalah sebesar 3,09 dengan tingkat signifikan 0,000 karena $0,000 < 0,05$. Dan dari tabel summary terdapat R square sebesar 0,626. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62,6% Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,4% berpengaruh terhadap faktor lainnya yang tidak teramati oleh penulis.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ABSTRACT

The main problem in this study is whether Discipline and Compensation affect Employee Performance at PT Suryaraya Rubberindo Industries. The purpose of this study was to determine the effect of Discipline and Compensation on Employee Performance at PT Suryaraya Rubberindo Industries. And to find out which factors influence more dominantly on Employee Performance at PT Suryaraya Rubberindo Industries.

For this purpose and purpose, this research uses descriptive method, descriptive statistical method with the help of computerized system (Computer Program SPSS version 24) using the formula that is multiple regression analysis and t test and F test. Data collection technique using slovin formula for the amount of respondents were 100 respondents. The result of the research shows that t value for work discipline (X1) is 6,401 while the value of t table for N = 100 is 1,984, 6,401 > 1,984 or t count > t table, because the hypothesis is formulated if t count > t table, it can be stated that Discipline does have a positive influence on the Employee Performance of PT Suryaraya Rubberindo Industries. Obtained t value for the compensation variable (X2) of 4.107 while the value of t table for N = 100 is equal to 1.984 so 4.107 > 1,984 or t count > t table, because the hypothesis is formulated, if t count > t table, then it can stated that Compensation has a positive influence on the Performance of PT Suryaraya Ruberindo Industries Employees.

Obtained F count with ANNOVA test of 81.315 while f table (p 0.05) for N = 100 is 3.09 with a significant level of 0.000 because 0,000 < 0.05. And from the summary table there is a R square of 0.626. This indicates that 62,6% Discipline and Compensation simultaneously (together) does have a positive effect on Employee Performance, while the rest equal to 37,4% influence to other factor which is not observed by writer.

Keywords: Discipline, Compensation, Employee Performance.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji serta syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, taufik serta hidayah-Nya maka penulis telah dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul : “ PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYARAYA RUBBERINDO INDUSTRIES ”.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas akhir dalam rangka menyelesaikan Program Sarjana Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi – Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia (STIE - IPWI) Jakarta.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Juniarto R. Prasetyo, Ed.D, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu nya untuk membantu dan membimbing penulis menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM, Selaku Ketua Program Sarjana Manajemen di STIE - IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, SE,MM,M.Akt, Selaku Ketua STIE - IPWI Jakarta Program Sarjana Manajemen.
4. Seluruh Dosen dan Staff Pengajar Sekolah Tinggi ilmu Ekonomi – Institut Pengembangan Wiraswasta Indonesia.
5. Sri Yulihartono dan Mugi Handayani, selaku orang tua saya yang telah memberikan semangat dan doa dari awal proses perkuliahan di mulai sampai akhir.
6. Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT Suryaraya Rubberindo Industries terkhusus bagian Final Inspection, yang telah membantu penulis dalam memperoleh data-data yang penulis perlukan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



7. Iin Marlina seseorang yang spesial, yang telah membantu serta mensupport penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Sahabat - sahabat saya Andhika Wibisono, Bendhard Yonas, Riki Fernando, Indri Daniart.
9. Seluruh rekan – rekan kelas E4 kampus cikeas.

Semoga bantuan yang Bapak, Ibu, dan rekan – rekan berikan mendapat balasan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap dari hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu – persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 25 Juli 2018

Dika Abikarami



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Perumusan Masalah	5
1.3.Tujuan Penelitian	5
1.4.Manfaat Penelitian	5
1.5.Sistematika Penulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Pengertian Disiplin Kerja	17
2.1.3. Pengertian Kompensasi	34

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.1.4. Pengertian Kinerja48

2.2. Penelitian Terdahulu56

2.3. Kerangka Pemikiran59

2.4. Hipotesis59

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian62

3.2. Desain Penelitian63

3.3. Operasional Variabel64

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling65

 3.4.1. Populasi65

 3.4.2. Sampel65

 3.4.3. Metode Sampling66

3.5. Metode Pengumpulan Data67

 3.5.1. Jenis Data67

 3.5.2. Sumber Data68

 3.5.3. Teknik Pengumpulan Data68

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian69

 3.6.1. Uji Validitas69

 3.6.2. Uji Reliabilitas69

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis69

 3.7.1. Analisis Data69

 3.7.2. Rancangan Pengujian Hipotesis72

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian75

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



4.1.1. Sejarah Perusahaan75

4.1.2. Analisis Deskriptif78

4.1.3. Hasil Uji Instrumen79

4.1.4. Hasil Analisis Data82

4.2. Pembahasan91

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan94

5.2. Saran95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR TABEL

3.1. Sebaran Sampel Penelitian	62
3.3. Operasional Variabel	64
4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia	78
4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	79
4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	79
4.5. Hasil Uji Validitas	80
4.6. Hasil Uji Reliabilitas	82
4.7. Statistik Deskriptif	83
4.8. Hasil Uji Multikolinieritas	85
4.9. Hasil Uji Autokolerasi	86
4.10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	87

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





DAFTAR GAMBAR

2.3. Bagan Kerangka Pemikiran59

3.2. Desain Kerangka Pemikiran63

4.1. Struktur Organisasi PT Padma Soode Indonesia77

4.2. P-P Plot Normalitas84

4.3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas86



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya Kedisiplinan Kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. (Tika, 2008 : 120).

Menurut Triguno (2004) Kedisiplinan Kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Menurut Nawawi (2003) Kedisiplinan Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dalam sanksi ini memang tidak ada yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Sementara menurut (Sjafri Mangkuprawira, 2004) Kedisiplinan Kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh setiap karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individu.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Berkaitan dengan pentingnya masalah Kedisiplinan Kerja terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada PT. Suryaraya Rubberindo Industries. PT. Suryaraya Rubberindo Industries adalah produsen ban kendaraan roda dua dengan merk Federal dan FDR sebagai salah satu perusahaan yang berada dibawah naungan Astra group , sebab budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kedisiplinan Kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan professional yang mempunyai integritas yang tinggi. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi Kedisiplinan Kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan perusahaan PT. Suryaraya Rubberindo Industries dalam menciptakan Kedisiplinan Kerja yang di inginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan Kedisiplinan Kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan.

Hal ini dapat dilihat pada penerapan Kedisiplinan Kerja pada PT. Suryaraya Rubberindo Industries sebelum optimal, dimana masih ada karyawan yang belum mentaati disiplin kerja seperti : jam kerja, mereka masuk kerja saat sif satu setelah jam 07.00 WIB dan pulang sebelum jam 16.00 WIB, disamping itu sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan. Tindakan-tindakan seperti tersebut di atas dapat berakibat pada kurangnya produktivitas PT. Suryaraya Rubberindo Industries Indonesia. Untuk itu kesadaran karyawan akan pentingnya Kedisiplinan Kerja masih perlu disosialisasikan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas Kompensasi Kerja yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu Kompensasi Kerja yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2003).

Kinerja yang baik dari karyawan sangat diharapkan oleh pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas pada sebuah organisasi dan perusahaan dipengaruhi oleh Kompensasi.

Kompensasi yang berlangsung pada PT. Suryaraya Rubberindo Industries mendapat keluhan dari para karyawan seperti kurangnya pengawasan terhadap karyawan dalam setiap tindakannya pada saat bertugas. Pimpinan hanya melibatkan karyawan tertentu dalam setiap kebijakan yang dibuatnya sehingga karyawan yang lain merasa tidak di anggap sebagai karyawan pada PT. Suryaraya Rubberindo Industries. Selain itu, kurangnya pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja sehingga karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persepsinya sendiri.

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu karyawan yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh karyawan saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para karyawan mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka Kinerja Karyawan akan tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti berupaya memaparkan Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryaraya Rubberindo Industries ?
- b. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryaraya Rubberindo Industries ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini yaitu:

- a. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryaraya Rubberindo Industries.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryaraya Rubberindo Industries.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk PT. Suryaraya Rubberindo Industries,

Memberikan sumbangsih pikiran dalam membina dan mengelola sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
- b. Untuk Para Mahasiswa, Intelektual,

Memberikan masukan berkenaan dengan teori manajemen SDM hubungannya dalam dunia kerja yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Kompensasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Sebagai bahan referensi atau rujukan bagi peneliti selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu BAB 1 berupa PENDAHULUAN yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 berupa KAJIAN PUSTAKA yang memaparkan konsep berupa kajian teoritik Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja, Kinerja Karyawan disertai hasil penelitian yang terdahulu, kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 3 berisi METODOLOGI PENELITIAN yang memaparkan metode penelitian, pengujian instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas, Uji t dan F, populasi dan sampel, serta metode analisis data yang menggunakan analisis Statistik dibantu dengan Program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). versi 15.

Pada BAB 4 yaitu HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN yang memaparkan PT. Suryaraya Rubberindo Industries, pemaparan data dengan hasil penelitian yang disertai dengan pembahasannya.

Sedangkan BAB 5 yaitu KESIMPULAN DAN SARAN yang berisi kesimpulan dan disertai saran-saran sebagai alternatif pemecahan permasalahan dalam penelitian ini.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yang meliputi *man, money, materials, machines, method* dan *market*. Selanjutnya unsur *man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari *man power management* (Hasibuan, 2009:9). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin meningkatnya peran sumber daya manusia juga disebabkan oleh keyakinan banyak organisasi atau perusahaan akan peran sumber daya manusia yang strategis untuk keberhasilan kompetitif organisasi.

Untuk lebih jelasnya akan diberikan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Hadari Nawawi (2001:42) sebagai berikut: "Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerja dengan pekerja (*employer-employee*), terutama untuk penciptaan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut".

Menurut Henry Simamora (2004:4-5): "Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan".

Sedangkan menurut Mangkunegara (2004:02): "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Adapun menurut Malayu Hasibuan (2009:10), menyatakan sebagai berikut:“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu ilmu dalam bidang manajemen yang khusus mempelajari bagaimana hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan, dengan kata lain manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu pengakuan terhadap pentingnya tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan dan manfaatnya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan dimulai dari:

- a. Mendapatkan tenaga kerja yang bertanggungjawab.
- b. Mengembangkan kecakapan dan keterampilan dari tenaga kerja.
- c. Memelihara agar kondisi kerja yang baik dan tenaga kerja tetap betah dalam pekerjaan yang dilakukannya.
- d. Hingga pemberhentian tenaga kerja itu sendiri.

Dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat menciptakan kerjasama yang harmonis antara pimpinan dan karyawan yang akan menambah semangat tenaga kerja sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan lebih mudah karena manajemen perusahaan tidak mengabaikan tenaga kerjanya.

2.1.1.2. Komponen MSDM

Menurut Malayu Hasibuan (2009:10-11), tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

1. Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

2. Karyawan Manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Karyawan manajerial ini dibedakan atas manajer lini dan manajer staf.

a) Manajer lini

Manajer lini adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini (*line authority*), berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasi tujuan perusahaan.

b) Manajer staf

Manajer staf adalah pemimpin yang mempunyai wewenang staf (*staff authority*) yang hanya berhak memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini.

c. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kompensasinya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kompensasi adalah gaya seorang pemimpin memengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kompensasi adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.1.1.3. Fungsi MSDM

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan menggunakan tenaga kerja yang ada, maka perusahaan perlu mengetahui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Malayu Hasibuan (2009:21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

a. Perencanaan (*human resources planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

e. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.



k. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Dari seluruh penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa terdapat kaitan satu sama lain antara fungsi-fungsi pada aktivitas-aktivitas fungsi dan peranan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan serta kaitan tersebut terjadi secara berurutan tahap demi tahap membentuk suatu kesatuan yang membantu perusahaan dalam mengelola sumber-sumber daya manusiannya.

Dengan kata lain, dapat disebutkan pula fungsi dan tanggungjawab suatu Departemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis laporan dan data mengenai upah dan gaji karyawan untuk menetapkan rencana kompensasi yang kompetitif.
2. Mempersiapkan karyawan untuk mengisi kebutuhan bagian tertentu tempat ia akan dipekerjakan.
3. Mamberikan masukan kepada setiap kepala bagian mengenai kebijakan perusahaan tentang kesempatan kerja, kompensasi dan insentif lainnya bagi setiap karyawan.
4. Mengembangkan dan memelihara sistem SDM untuk memenuhi kebutuhan informasi bagi manajemen.
5. Menyusun laporan mengenai SDM yang sesuai dengan aturan secara hukum atau aturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu “*discipline*“ yang berarti: “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah “keharmonisan” dan “kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi didasarkan pada ukuran-ukuran dan nilai



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesabaran. Dengan kata lain, timbulah keharusan-keharusan ataupun kewajiban atau hak yang wajib ditaati serta dihormati oleh para anggota kelompok atau organisasi tersebut masing-masing. Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif.

Disiplin dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan *Standar Operating Procedur* (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa. Pemerintah sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki upaya-upaya untuk dapat meningkatkan disiplin pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, seperti halnya organisasi lain, Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi secara langsung mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2009:193) “Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

Menurut Simamora (2006) “Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi”. Kedisiplinan bisa dipahami sebagai suatu pengelolaan diri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab. Senada dengan pendapat diatas, Siagian (2004) menjelaskan bahwa “Kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya”.



Keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya juga dipengaruhi oleh kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan, untuk mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2010) menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian seseorang tersebut akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Dalam Hasibuan (2007) juga dijelaskan bahwa “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia (MSDM)”. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa “Disiplin dapat diartikan dengan suatu keadaan tertib, dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk terhadap peraturan yang telah ada dengan senang hati”. Disiplin berarti menurut pedoman ataupun petunjuk-petunjuk yang telah digariskan. Disiplin adalah alat untuk menggerakkan pegawai maupun orang lain dalam usaha kerja sama untuk meningkatkan hasil kerja.

Secara umum disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Bagi seorang pegawai yang tidak mematuhi salah satu saja dari peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya tersebut, akan dinilai bahwa pegawai tersebut telah melakukan tindakan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

yang melanggar disiplin. Artinya kedisiplinan dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap pegawai suatu organisasi atau perusahaan terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Perwujudan kedisiplinan itu dapat dilihat dan dinilai dari sikap, perilaku dan bentuk tanggungjawab pegawai yang pada akhirnya adalah mendukung situasi dan suasana kerja yang kondusif dan produktif.

Untuk dapat mewujudkan cita-cita perusahaan sangatlah diperlukan disiplin kerja yang tinggi, atau dengan kata lain diperlukan mentalitas nasional yang sesuai dengan watak pembangunan, yang arahnya adalah menuju kepada pertumbuhan, perubahan dan kemajuan. Apabila karyawan yang menjadi subyek dan sekaligus obyek pembangunan tersebut tidak memiliki mentalitas pembangunan yang sesuai, maka sangat menggangujalannya perusahaan tersebut.

Sastrohadiwiry (2005:291) "Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya.

Disiplin dalam hubungan kerja bisa dilihat/ditandai dengan meningkatnya jumlah kehadiran, meningkatnya rasa tanggung jawab dari pegawai, semakin berkurangnya terhadap pelanggaran peraturan yang ada meningkatnya peserta apel pagi dan lain-lain.

Dalam disiplin kerja seorang pemimpin ataupun seorang karyawan haruslah memiliki disiplin yang baik, karena disiplin yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Siagian (2007:305) mengemukakan bahwa "Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (2008:30) menerangkan bahwa dalam penilaian kedisiplinan meliputi :

- a. Disiplin terhadap kedatangan
- b. Disiplin terhadap waktu pulang
- c. Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja
- e. Disiplin terhadap perintah atasan

Berdasarkan uraian teori-teori yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan yang dimana menuntut karyawan untuk menaati dan melakukan perintah atau peraturan tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan, baik peraturan yang bersifat tertulis ataupun peraturan bersifat lisan. Dan disiplin merupakan suatu hal penting dalam upaya menciptakan keteraturan dalam organisasi. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai acuan dalam pengukuran disiplin pegawai adalah; absensi atau kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan, serta bekerja sesuai dengan prosedur. Hal ini sesuai dengan kondisi kerja serta uraian tugas yang dilaksanakan oleh Pegawai.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat



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

Menurut Rivai (2009:823), menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

2.1.2.2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Handoko (2012:209) tujuan disiplin kerja adalah:

- a. Untuk memperbaiki pelanggaran,
- b. Untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa,
- c. Untuk menjaga berbagai standar.

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006:611):



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.
2. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
3. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
4. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi prilaku baik dengan menetapkan respon

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



yang dikehendaki. (Sutrisno, 2009:92). Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.2.3. Jenis – Jenis Disiplin

Menurut Moekizat (2002: 356) Pembagian disiplin ada 2 jenis yaitu:

- a. Self imposed discipline yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
- b. Command discipline yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengantindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim “command discipline” memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (1996:40) yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah

- a. Turunnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan,dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan prodiktivitas kerja bearti merupakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.

- b. Tingkat absensi yang tinggi



Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat.

c. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan.

d. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan

f. Sering konflik antar karyawan.

Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

2.1.2.5. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Menurut Rivai (2009:825) yakni terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Retributif (Retributuf Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (Corektive Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perpektif hak-hak individu (Individual Rights Prespektif), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- d. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perpektif), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

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

2.1.2.6. Pembinaan Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2009:194) pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.
- b. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dan keteladanan pimpinan yang baik maka disiplin kerja karyawan akan ikut baik. Sebagai seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya, untuk itu pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahan juga dapat melaksanakan disiplin yang baik.
- c. Balas jasa



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya maka disiplin akan terlaksana. Balas jasa berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja karyawan.

d. Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja. Secara efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan, karena karyawan dapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan pengarahan dari atasannya langsung. Dengan waskat ini pimpinan akan dapat mengetahui secara langsung kedisiplinan karyawan sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan. Selain mengawasi disiplin kerja karyawan, waskat juga mencari sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi dan karyawan.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi.

g. Sanksi hukum/Punishment

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan sanksi hukum yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi sehingga perilaku yang indisipliner akan berkurang. Berat atau ringan sanksi yang diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja karyawan. Hendaknya sanksi hukum tersebut tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik karyawan agar mengubah perilakunya. Sanksi hukum yang wajar dan bersipat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

h. Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan baik hubungan keatas maupun kepada bawahannya yang terdiri dari direct single relationship, direct group



relationship dan cross relationship akan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik. Dengan menciptakan human relationship yang serasi akan terwujudnya lingkungan kerja yang nyaman.

2.1.2.7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar prajurit. Dengan adanya kedisiplinan dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu (Soejono,2007:67):

a. Ketepatan waktu.

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggungjawab yang tinggi.

Pegawai dapat menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka



berikan kepada organisasi. Selain itu juga terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

- a. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
- b. Hasibuan (2007) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang yang langsung atau tidak langsung, yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- c. Menurut Bejo Siswanto, kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.
- d. Menurut Dessler, kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.
- e. Menurut Nawawi, kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (dalam Anoki Herdian Dito, 2010).

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Kompensasi Kerja

Menurut Gary Dessler (2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, intensif atau bonus/komisi.
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- c. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (dalam Anoki Herdian Dito, 2010).

Menurut Simamora (2001), terminologi dalam kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Upah dan gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin alam jam kerjanya semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.
- b. Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah mendorong produktivitas pegawai dan efektivitas biaya.
- c. Tunjangan yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas yaitu dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal. Contoh fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil instansi, akses ke instansi yang mudah dan lainnya (dalam Siti Fathonah dan Ida Utami, 2008).

Mondy dan Noe (1993) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

- a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan



kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

b. Kompensasi Non Finansial.

Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafetaria, sharing pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang. Dengan demikian kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi (dalam).

2.1.3.3. Tujuan Pemberian Kompensasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan (dalam Anoki HerdianDito, 2010).

- a. Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum. Dalam hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan aturan hukum yang berlaku. Contoh, sesuai peraturan pemerintah patokan minimal pemberian upah yang berlaku saat ini adalah sebesar UMR (Upah Minimum Regional), maka perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawannya minimum sebesar UMR tersebut.
- c. Memudahkan sasaran strategis. Suatu perusahaan mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik. Kompensasi dapat digunakan oleh perusahaan untuk mencapai sasaran ini dan dapat juga dipakai untuk mencapai sasaran strategis lainnya, seperti pertumbuhan yang pesat, kelangsungan hidup dan inovasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- d. Mengokohkan dan menentukan struktur. Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, sehingga berdasarkan hierarhi statusnya, maka orang-orang dalam suatu posisi tertentu dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di posisi lainnya (dalam Ninuk Muljani, 2002).

Selain itu menurut Soekidjo Notoadmodjo ada beberapa keuntungan dengan diberikannya kompensasi yaitu :

- a. Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan atau loyalitas para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.
- b. Menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran kerja.
- c. Mengurangi pengaruh organisasi karyawan terhadap kegiatan organisasi.
- d. Meminimalkan biaya-biaya kerja lembur yang berarti mengefektifkan prestasi kerja karyawan (dalam Keke T. Aritonang, 2005).

Kondisi-kondisi tersebut akan meminimalkan ketidakpuasan di antara para karyawan, mengurangi penundaan pekerjaan dan meningkatkan komitmen organisasi. Jika pekerja merasa bahwa usahanya tidak dihargai, maka prestasi karyawan akan sangat di bawah kapabilitasnya. Kepuasan kompensasi sangat penting karena jika kepuasan kompensasi rendah maka kepuasan kerja juga rendah, konsekuensinya *turnover* dan *absenteeisme* karyawan akan meningkat dan menimbulkan biaya yang tinggi bagi perusahaan. Semakin tinggi pembayaran, semakin puas kompensasi yang diterima. Semakin rendah biaya hidup dalam masyarakat, semakin tinggi kepuasan kompensasi. Semakin rendah tingkat pendidikan semakin tinggi kepuasan kompensasi. Semakin optimis dengan kondisi pekerjaan di masa datang, semakin tinggi tingkat kepuasan kompensasi (S. Pantja Djati dan M. Khusaini, 2003).

Ada beberapa penyebab dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang mereka terima yaitu :

- a. Kepuasan individu terhadap kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi. Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



diharapkan, apabila kompensasi yang diterima terlalu kecil jika dibandingkan dengan harapannya.

- b. Kepuasan dan ketidakpuasan karyawan akan kompensasi juga timbul karena karyawan membandingkan dengan karyawan lain di bidang pekerjaan dan organisasi sejenis. Rasa ketidakpuasan akan semakin muncul manakala atasan mereka bersifat tidak adil dalam memperlakukan bawahan serta memberikan wewenang yang berbeda untuk karyawan dengan level jabatan yang sama.
- c. Karyawan sering salah persepsi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak mengkomunikasikan informasi yang akurat mengenai kompensasi dan tidak mengetahui jenis kompensasi yang dibutuhkan oleh karyawan.
- d. Kepuasan dan ketidakpuasan akan kompensasi juga tergantung pada variasi dari kompensasi. Kompensasi tersebut mempunyai fungsi yang berbeda sehingga kombinasi variasi kompensasi yang baik akan memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan (S. Pantja Djati dan M. Khusaini, 2003).

a. Keadilan Kompensasi

Persepsi tentang keadilan juga dibandingkan dengan sistem pemberian kompensasi yang berlaku, yang dapat dilihat dari tiga sudut pandang. *Pertama*, sistem yang berlaku dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Mengenai sistem yang berlaku dalam perusahaan, biasanya karyawan ingin mengetahui apakah sistem pemberian kompensasi yang berlaku sudah didasarkan pada kewajaran, sudah dikaitkan dengan beratnya tanggung jawab, sifat pekerjaan, pendapat pekerja dan kemampuan organisasi yang bersangkutan. *Kedua*, sistem yang berlaku pada perusahaan lain yang sejenis. Dengan menggunakan sistem yang berlaku sebagai kerangka acuan, karyawan biasanya juga membandingkan sistem pembayaran kompensasi tempat ia bekerja dengan sistem yang berlaku di perusahaan lain di kawasan yang sama, terutama dengan perusahaan yang menjalankan kegiatan bisnis sejenis. *Ketiga*, sistem yang berlaku menurut peraturan perundang-undangan. Dalam kaitannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, biasanya pemerintah telah menetapkan standar.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



b. Harapan Karyawan Terhadap Kompensasi

Mengenai harapan, dapat dikatakan bahwa setiap karyawan dalam pikirannya sudah mempunyai gambaran atau mungkin bahkan keputusan tentang jumlah kompensasi yang layak diterimanya berdasarkan pertimbangan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, sifat pekerjaan, besarnya tanggung jawab dan besarnya wewenang. Disamping itu, harapan biasanya juga dikaitkan dengan kebutuhan ekonomisnya, seperti kebutuhan akan sandang, pangan, perumahan, biaya pendidikan anak, jumlah tanggungan dan status sosialnya di masyarakat. Jadi, harapan didasarkan pada keinginan karyawan agar kompensasi yang diterima dari perusahaan memungkinkannya untuk memuaskan berbagai kebutuhannya secara wajar (dalam Ninuk Muljani, 2002).

2.1.3.4. Dasar Perhitungan Kompensasi Kerja

Dasar perhitungan kompensasi dipakai untuk mendapatkan sistem pembayaran kompensasi yang adil, dan menjadikan perusahaan menarik, mampu bertahan hidup dan mampu memotivasi karyawannya serta dapat melakukan penghematan biaya. Menurut Gomez-Mejia, et al. (1995), dasar perhitungan kompensasi dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

a. Pendekatan Kompensasi Berdasarkan Pekerjaan atau Jabatan

Pendekatan pekerjaan atau jabatan mengasumsikan bahwa pekerjaan dapat dilakukan oleh orang yang dibayar untuk jabatan tertentu. Ada tiga komponen kunci untuk mengembangkan rencana kompensasi berdasarkan jabatan yaitu :

1. Mewujudkan keadilan internal melalui evaluasi jabatan.

Metode evaluasi jabatan memusatkan diri pada jabatan sebagai unit kepentingan. Secara operasional, sistem ini mengandalkan tiga faktor utama yang bisa dikompensasi yaitu pemecahan masalah (*problem solving*), kecakapan (*know how*) dan pertanggungjawaban (*accountability*). Evaluasi jabatan ini hanya untuk internal perusahaan bukan untuk menghitung tingkat upah di pasar atau perusahaan lain. Selain itu evaluasi jabatan ini hanya fokus pada nilai tugas masing-masing jabatan, bukan pada orang yang melaksanakannya.

2. Mewujudkan keadilan eksternal melalui survei pasar.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Untuk mencapai keadilan eksternal, perusahaan harus melakukan survei pasar. Dari hasil survei ini, perusahaan dapat membuat kebijakan pembayaran kompensasi, apakah akan membayar lebih tinggi, lebih rendah atau mengikuti pasar. Dasar pemikiran untuk membayar lebih tinggi adalah memaksimalkan kemampuan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan untuk meminimalkan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi. Kebijakan untuk membayar lebih rendah dari pasar akan mengakibatkan perusahaan terhalang dalam menarik karyawan-karyawan yang potensial, sedangkan kebijakan yang lazim dijalankan oleh perusahaan adalah mengimbangi persaingan.

3. Mencapai keadilan individu.

Untuk mencapai keadilan individu, maka perusahaan harus menyusun kriteria tingkat pembayaran. Keadilan individu mengarah pada keadilan dalam keputusan pembayaran bagi karyawan yang menempati jabatan yang sama.

b. Pendekatan Kompensasi Berdasarkan Keterampilan

Pendekatan keterampilan mengasumsikan bahwa karyawan tidak dibayar karena jabatan yang disandangnya, tetapi lebih pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas. Dalam sistem pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, tingkat pembayaran kompensasi awal bagi semua karyawan adalah sama. Apabila terjadi peningkatan keterampilan, maka masing-masing keterampilan baru yang mereka miliki dihargai satu tingkat lebih tinggi. Jadi kompensasi hanya akan mengalami kenaikan setelah karyawan memperlihatkan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu (dalam Ninuk Muljani, 2002).



2.1.3.5. Sistem Kompensasi Kerja

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

a. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan.

b. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya (Anoki Herdian Dito, 2010).

Menurut Simamora (2006) salah satu prinsip yang perlu diperhatikan dalam perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi adalah keadilan. Keadilan diartikan sebagai keseimbangan antara masukan yang dibawa masuk oleh individu pegawai ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut. Kompensasi menjadi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya pegawai sendiri, keluarga dan masyarakat. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik dan pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut (dalam Keke T. Aritonang, 2005).

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Produktivitas
- b. Kemampuan untuk membayar
- c. Kesediaan untuk membayar

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- d. Suplai dan permintaan
- e. Organisasi karyawan
- f. Berbagai peraturan dan perundang-undangan.

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi adalah sesuatu yang berada diluar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah dan serikat pekerja. Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi kompensasi yaitu anggaran tenaga kerja perusahaan dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan untuk organisasi.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu.

Defenisi kinerja menurut Mangkunegara (2008 : 9) yaitu kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Untuk itu jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka perlu diadakan sistem penilaian terhadap kinerja orang-orang dalam organisasi. Walaupun efek dari penilaian tidak selalu bersifat hitam dan putih, namun suatu aktivitas penilaian haruslah menjadi bagian dari kegiatan strategis organisasi. Karena itu, sistem penilaian harus di

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pandang sebagai salah satu strategi untuk mendorong prestasi kerja dan pengembangan karyawan.

Pengertian kinerja yang dikemukakan menurut Mathis dan Jackson (2002:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Hasibuan (2008 : 94) memberikan defenisi bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas per satuan periode waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

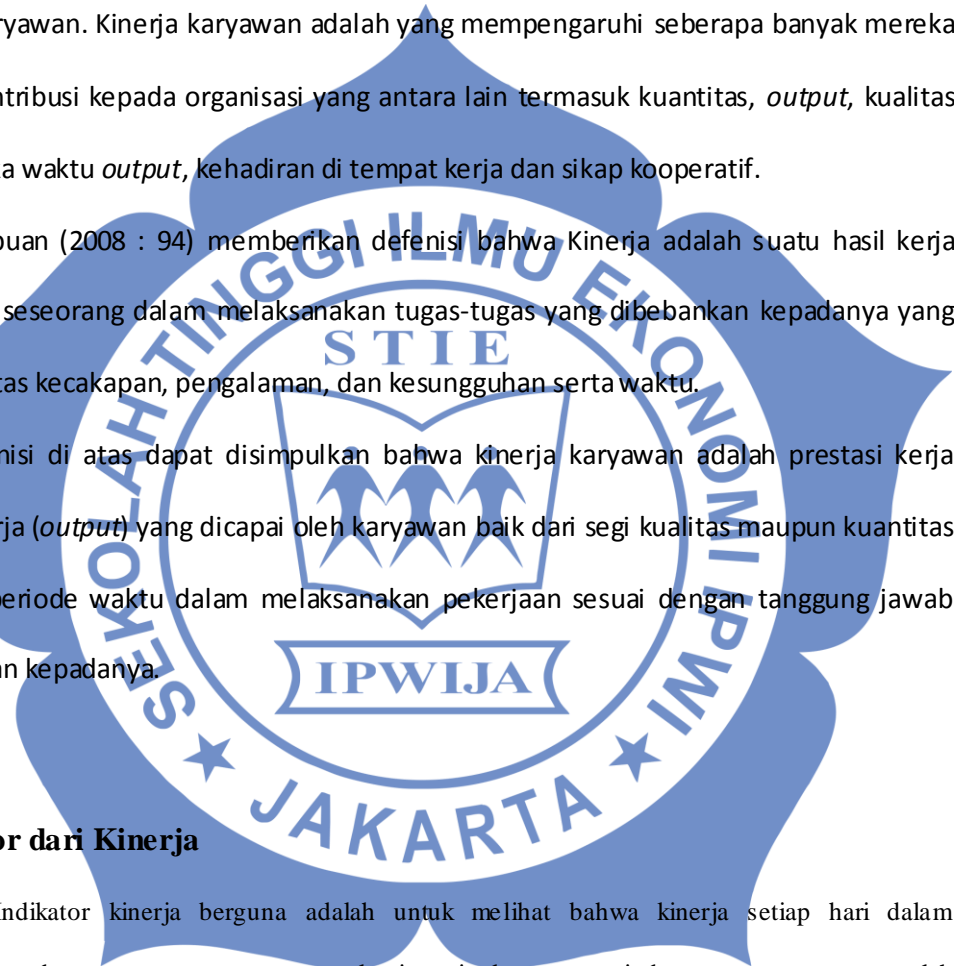
2.1.4.2. Indikator dari Kinerja

Indikator kinerja berguna adalah untuk melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Mathis dan Jackson (2002), menyatakan indikator kinerja adalah:

- a. Kuantitas kerja: Volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal.
- b. Kualitas kerja: Kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- c. Jangka waktu *output*: Kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- d. Kerjasama: Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan selama menangani pekerjaan.

Menurut Stoner (2002) bahwa indikator dari kinerja terbagi atas beberapa hal, yaitu:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- a. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar, yaitu standar yang ditetapkan oleh atasan atau perusahaan sebagai indikasi kinerja pegawai. Pencapaian standar atau melebihi standar akan membawa penilaian yang baik terhadap pegawai tersebut.
- b. Kerjasama dengan rekan sekerja, yaitu setiap pegawai harus mengetahui sedikit pekerjaan dari rekan sekerja, sehingga mampu membantu masalah yang dihadapi baik oleh pegawai maupun rekan sekerjanya.
- c. Produktivitas yang dicapai, produktivitas sebagai tolak ukur hasil kerja yang mencerminkan kinerja seseorang. Produktivitas yang tinggi sama dengan kinerja pegawai yang baik.
- d. Tanggung jawab, yaitu ukuran dari pegawai dalam mengambil sikap dan tindakan yang bisa dipertanggung jawabkan kepada atasan.
- e. Disiplin kerja, yaitu sikap dan tindakan mematuhi peraturan yang mencerminkan baiknya kinerja pegawai tersebut.
- f. Kreativitas, yaitu ukuran bagi hasil kerja yang memiliki cara atau metode baru yang lebih baik dari apa yang dikerjakan sebelumnya.

2.1.4.3. Penilaian Kinerja

Schuler (2007) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Hal ini memberikan bahwa penilaian kinerja yang dilaksanakan akan mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat sama-sama memperoleh manfaat.

Waktu yang dipergunakan untuk mengadakan penilaian tergantung dari tujuan pimpinan didalam penilaian itu. Apakah tujuannya untuk menetapkan kenaikan upah, perubahan upah, penyesuaian tugas, pergeseran tugas, untuk pendidikan dan sebagainya. Oleh sebab itu penggunaan waktu dalam penilaian jangan terlalu singkat, karena waktu yang singkat akan dapat menghasilkan penilaian yang kurang wajar.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Ada 3 (tiga) kriteria kinerja yang perlu dilakukan penilaian yaitu kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan perilaku dan kriteria berdasarkan hasil. Kriteria berdasarkan sifat yang dinilai adalah difokuskan kepada karakteristik pribadi seorang karyawan seperti loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan kemampuan memimpin. Kriteria berdasarkan perilaku yaitu yang bisa dilakukan penilaian terhadap kinerja seorang karyawan meliputi bagaimana pekerjaan dilaksanakan yang difokuskan kepada hubungan antar personal terutama antara pekerja dengan pelanggan. Sedangkan kriteria berdasarkan hasil yang dilakukan penilaian meliputi apa yang telah dihasilkan oleh karyawan dan apa yang telah dicapainya.

2.1.4.4. Unsur-unsur Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2002: 56) kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

- a. Kesetiaan
 Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari.
- b. Kemampuan kerja
 Yang dimaksud dengan kemampuan kerja yaitu hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan dapat memenuhi standar kerja yang telah digariskan sebelumnya.
- c. Kejujuran
 Ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya
- d. Ketaatan



Kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan serta peraturan dinas yang berlaku, serta kesediaan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan.

e. Kreativitas

Kemampuan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.

f. Tanggung jawab

Kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil.

Pengaruh budaya organisasi secara bersama-sama membentuk sistem nilai yang mewarnai sikap mental dan membatasi tingkah laku individu dan kelompok di dalam organisasi.

2.1.4.5. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja sangat berguna bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja adalah tugas setiap pimpinan. Pimpinan harus menilai bawahannya dan merupakan alat baginya untuk dapat memajukan bawahannya. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

2.1.4.6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

a. Kompetensi Individu

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kompetensi individu adalah kemampuan dan ketrampilan melakukan kerja. Kompetensi pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kemampuan dan ketrampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Kemampuan dan ketrampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi, pelatihan dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahap bekerja keras dan lama. Sebaliknya pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah serta tidak mampu melakukan pekerjaan yang berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi, membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia. Selain itu pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering orang melakukan pekerjaan yang sama semakin trampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

b. Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan uraian tugas yang jelas. Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja. Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja dan aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

c. Dukungan manajemen

Kemampuan setiap orang juga bergantung kepada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal, manajemen melakukan pengembangan kepada pegawai dengan mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai, mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya baik secara pribadi, membuka seluas-luasnya untuk pegawai belajar dan meningkatkan pengetahuannya, baik secara pribadi maupun pendidikan dan pelatihan yang telah diprogramkan, serta membantu setiap orang yang menghadapi kesulitan dalam melakukan tugas, misalnya dengan memberi bimbingan, penyuluhan, pelatihan dan pendidikan.

2.2. Hasil Penelitian yang Terdahulu

2.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Astadi Pangarso (2016) Berdasarkan analisis ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan



mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Selanjutnya, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat secara optimal, nilai R (korelasi) yang dihasilkan adalah 0,745, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai berhubungan positif sebesar 74,5%. Sedangkan koefisien determinasi R² (R Square) adalah 0,554, yang artinya adalah kemampuan variabel disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. adalah sebesar 55,4% sedangkan 44,6% adalah sumbangsih dari faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan yang sangat erat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, hubungan tersebut dapat dijelaskan dengan prosentase sebesar 74,5%.



2.2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Yenni Sari Rapet(2010)melakukan penelitian tentang kompensasi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Cahaya Mandiri”. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai dimana r yang diperoleh sebesar r = 0.297 dan interprestasi koefisien korelasi menunjukkan korelasi berada pada tingkat kategori rendah antara 0.20 – 0.399 dan besarnya pengaruh sebesar 8.82% .

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Frecilia Nanda Melvani (2012) yang berjudul” Pengaruh Gaya Kompensasi Dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi Dan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatera Selatan”. Hasil penelitian: kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja BP3MD Provinsi Sumatera Selatan dapat diterima. Berdasarkan hasil pengujian empiris variabel gaya



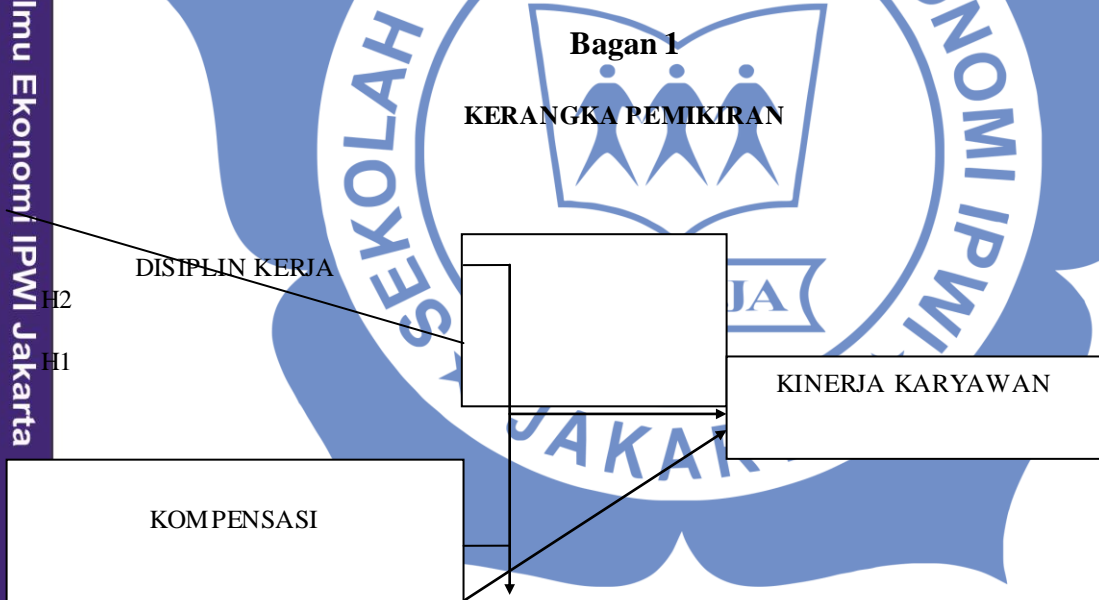
kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0.658 dengan nilai t hitung 2.206 serta nilai signifikansi 0.031

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.3. Kerangka Pemikiran

Di bawah ini adalah sinergitas variabel-variabel tersebut dalam rangkuman kerangka pemikirannya yaitu:



Berdasarkan kerangka teoritik di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suryaraya rubberindo industries.

Hipotesis 2:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suryaraya rubberindo industries.



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah sekumpulan peraturan, kegiatan, dan prosedur yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin ilmu. Metodologi juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode. Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, juga merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban. Hakikat penelitian dapat dipahami dengan mempelajari berbagai aspek yang mendorong penelitian untuk melakukan penelitian. Setiap orang mempunyai motivasi yang berbeda, di antaranya dipengaruhi oleh tujuan dan profesi masing-masing.

Adapun tujuan Penelitian adalah penemuan, pembuktian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

1. **Penemuan.** Data yang diperoleh dari penelitian merupakan data-data yang baru yang belum pernah diketahui.
2. **Pembuktian.** Data yang diperoleh dari penelitian digunakan untuk membuktikan adanya keraguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu.
3. **Pengembangan.** Data yang diperoleh dari penelitian digunakan untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah ada.

Kegunaan penelitian dapat dipergunakan untuk memahami masalah, memecahkan masalah, dan mengantisipasi masalah.

1. **Memahami masalah.** Data yang diperoleh dari penelitian digunakan untuk memperjelas suatu masalah atau informasi yang tidak diketahui dan selanjutnya diketahui.
2. **Memecahkan masalah.** Data yang diperoleh dari penelitian digunakan untuk meminimalkan atau menghilangkan masalah.

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

A. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Suryaraya Rubberindo Industries, Cileungsi, Bogor, 16820.

B. Waktu Penelitian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Waktu Penelitian Yaitu pada bulan April 2018 Sampai dengan Juni 2018, Dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1

Rencana penelitian

Kegiatan	April 2018				Mei 2018				Juni 2018			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan			■	■								
Penyusunan Proposal				■	■							
Pengumpulan Data					■	■	■					
Analisis Data								■	■	■		
Pelaporan									■	■	■	■

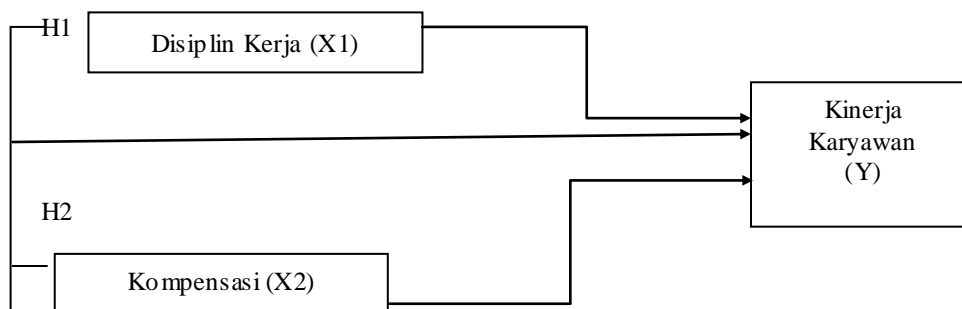
3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Suryaraya Rubberindo Industries.”

Terdapat tiga variabel penelitian yaitu, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu *Disiplin kerja* dengan simbol X1, variabel independen kedua yaitu *Kompensasi* dengan simbol X2, dan satu variabel dependen yaitu *Kinerja Karyawan* dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.2

Variabel Penelitian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.3. Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 2 variabel bebas (independen) dan 1 variabel terikat (dependen), yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel Bebas (X) :
 (X_1) = Disiplin Kerja
 (X_2) = Kompensasi
- b. Variabel terikat (Y) :
 (Y) = Kinerja Karyawan

Tabel 3.3
Operasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR PERTANYAAN
DISIPLIN KERJA	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung Jawab • Baik, Jujur, Adil • Mendorong Terwujudnya Tujuan • Mengikuti Peraturan-Peraturan • Tindakan Nyata • Kecintaan Terhadap Pekerjaan • Hubungan Harmonis antara Pimpinan Dan Karyawan 	8 Butir Pertanyaan
KOMPENSASI	<ul style="list-style-type: none"> • Asuransi • Insentif • Tunjangan • Fasilitas 	8 Butir Pertanyaan
KINERJA KARYAWAN	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Kehadiran • Keandalan • Kemampuan Bekerjasama 	8 Butir Pertanyaan

3.4. Populasi, Sampel, Metode Sampling



3.4.1 Populasi

Menurut Arikunto (2002:108), populasi adalah keseluruhan objek penelitian, dimana seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian tersebut merupakan populasi. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT Suryaraya Rubberindo Industries .

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh Karyawan di PT Suryaraya Rubberindo Industries berjumlah 2100 orang.

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah 2100 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari karyawan PT Suryaraya Rubberindo Industries .

3.4.3. Metode Sampling

Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N.(e)^2)$$

ketereangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error

$$n = 2100 / (1 + 2100.(10\%)^2)$$

$$n = 2100 / (1 + 2100.(0,1)^2)$$

$$n = 2100 / (1 + 2100.(0,01))$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



$$n = 2100 / (1 + 21)$$

$$n = 2100 / 22$$

$$n = 95,4 \rightarrow \text{menjadi 100 orang atau responden.}$$

Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala ini meminta responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap serangkaian pernyataan tentang suatu obyek. (Istijanto, 2009:90).

Instrumen untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala likert. Pertanyaannya memiliki lima alternatif yang dapat diberi skor sebagai berikut :

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Kurang setuju	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

Skala sederhana yaitu pengukuran sikap yang paling sederhana yang menggunakan skala nominal, misalnya : setuju atau tidak setuju, ya atau tidak.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Data dapat diartikan sebagai kumpulan angka, fakta, fenomena atau keadaan yang merupakan hasil pengamatan, pengukuran atau pemecahan terhadap karakteristik atau sifat dari objek yang dapat berfungsi untuk membedakan objek yang satu dengan lainnya pada sifat yang sama (Solimun, 2001).

Data yang dipakai pada penelitian ini adalah data primer. Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari responden berupa kuesioner yang disebarkan dan berisi daftar pertanyaan yang terstruktur.

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam baik secara lisan maupun tulisan.





- b. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang masih perlu dianalisis.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.
- b. Data sekunder, yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.5.3 Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi, yaitu cara pengumpulan data dengan mengamati langsung objek yang diteliti.
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini.
- c. Kuesioner, yaitu dilakukan dengan membagikan selebaran berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data – data yang diperlukan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Suryaraya Rubberindo Industries

3.6 Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2005:87), “Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”.

3.6.2 Uji Reabilitas

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations dengan r tabel. untuk degree of freedom (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>r$ tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2005: 45)

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda. Analisis regresi linier ganda meliputi tiga tahap yaitu pengujian persyaratan analisis, pengujian kelayakan dan model persamaan regresi linier ganda.

a. Uji Persyaratan Analisis Regresi Linier Ganda

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan uji asumsi klasik untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik KolmogorovSmimov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Imam Ghozali, 2011: 160-165).

2. Uji Multikolonieritas



Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independen. Jika variable independen saling berkorelasi, maka variable-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variable independen yang nilai korelasi antar sesama variable independen sama dengan nol. Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Asumsi Autokorelasi;

Uji autokorelasi untuk memastikan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model persamaan regresi hasil analisis. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil analisis dimana kriteria hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- a) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



3.7.2 Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

a. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Suryaraya Rubberindo Industries secara parsial.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jika $Sig\ t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh harga kartu Indosat Terhadap Loyalitas Konsumen di Lingkungan Mahasiswa secara parsial.
2. Jika $Sig\ t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Harga kartu Indosat Terhadap Loyalitas Konsumen di Lingkungan Mahasiswa secara parsial.

b. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Suryaraya Rubberindo Industries secara parsial.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jika $Sig\ t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Kualitas Produk kartu Indosat Terhadap Loyalitas Konsumen di Lingkungan Mahasiswa secara parsial.
2. Jika $Sig\ t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kualitas Produk kartu Indosat Terhadap Loyalitas Konsumen di Lingkungan Mahasiswa secara parsial.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



c. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Suryaraya Rubberindo Industries secara parsial.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$$H_{30} : b_3 = 0 : \text{tidak ada pengaruh}$$

$$H_{3a} : b_3 \neq 0 : \text{ada pengaruh}$$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Suryaraya Rubberindo Industries secara simultan.
2. Jika $\text{Sig F} > \alpha$, maka H_{30} diterima dan H_{3a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.





BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah sekumpulan peraturan, kegiatan, dan prosedur yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin ilmu. Metodologi juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode. Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, juga merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban. Hakikat penelitian dapat dipahami dengan mempelajari berbagai aspek yang mendorong penelitian untuk melakukan penelitian. Setiap orang mempunyai motivasi yang berbeda, di antaranya dipengaruhi oleh tujuan dan profesi masing-masing.

Adapun tujuan Penelitian adalah penemuan, pembuktian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

4. **Penemuan.** Data yang diperoleh dari penelitian merupakan data-data yang baru yang belum pernah diketahui.
5. **Pembuktian.** Data yang diperoleh dari penelitian digunakan untuk membuktikan adanya keraguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu.
6. **Pengembangan.** Data yang diperoleh dari penelitian digunakan untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah ada.

Kegunaan penelitian dapat dipergunakan untuk memahami masalah, memecahkan masalah, dan mengantisipasi masalah.

3. **Memahami masalah.** Data yang diperoleh dari penelitian digunakan untuk memperjelas suatu masalah atau informasi yang tidak diketahui dan selanjutnya diketahui.
4. **Memecahkan masalah.** Data yang diperoleh dari penelitian digunakan untuk meminimalkan atau menghilangkan masalah.

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

A. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Suryaraya Rubberindo Industries, Cileungsi, Bogor, 16820.

B. Waktu Penelitian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Waktu Penelitian Yaitu pada bulan April 2018 Sampai dengan Juni 2018, Dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1

Rencana penelitian

Kegiatan	April 2018				Mei 2018				Juni 2018			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan			■	■								
Penyusunan Proposal				■	■							
Pengumpulan Data					■	■	■					
Analisis Data								■	■	■		
Pelaporan									■	■	■	■

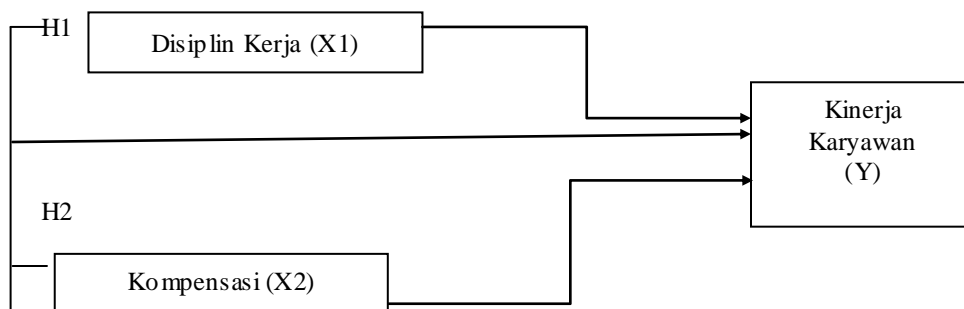
3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Suryaraya Rubberindo Industries.”

Terdapat tiga variabel penelitian yaitu, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu *Disiplin kerja* dengan simbol X1, variabel independen kedua yaitu *Kompensasi* dengan simbol X2, dan satu variabel dependen yaitu *Kinerja Karyawan* dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.2

Variabel Penelitian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.3. Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 2 variabel bebas (independen) dan 1 variabel terikat (dependen), yaitu sebagai berikut :

c. Variabel Bebas (X) :

- (X₁) = Disiplin Kerja
- (X₂) = Kompensasi

d. Variabel terikat (Y) :

(Y) = Kinerja Karyawan

Tabel 3.3
Operasional Variabel



VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR PERTANYAAN
DISIPLIN KERJA	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung Jawab • Baik, Jujur, Adil • Mendorong Terwujudnya Tujuan • Mengikuti Peraturan-Peraturan • Tindakan Nyata • Kecintaan Terhadap Pekerjaan • Hubungan Harmonis antara Pimpinan Dan Karyawan 	8 Butir Pertanyaan
KOMPENSASI	<ul style="list-style-type: none"> • Asuransi • Insentif • Tunjangan • Fasilitas 	8 Butir Pertanyaan
KINERJA KARYAWAN	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Kehadiran • Keandalan • Kemampuan Bekerjasama 	8 Butir Pertanyaan

3.4. Populasi, Sampel, Metode Sampling



3.4.1 Populasi

Menurut Arikunto (2002:108), populasi adalah keseluruhan objek penelitian, dimana seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian tersebut merupakan populasi. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT Suryaraya Rubberindo Industries.

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh Karyawan di PT Suryaraya Rubberindo Industries berjumlah 2100 orang.

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah 2100 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari karyawan PT Suryaraya Rubberindo Industries.

3.4.3. Metode Sampling

Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N.(e)^2)$$

ketereangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error

$$n = 2100 / (1 + 2100.(10\%)^2)$$

$$n = 2100 / (1 + 2100.(0,1)^2)$$

$$n = 2100 / (1 + 2100.(0,01))$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



$$n = 2100 / (1 + 21)$$

$$n = 2100 / 22$$

$$n = 95,4 \rightarrow \text{menjadi 100 orang atau responden.}$$

Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala ini meminta responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap serangkaian pernyataan tentang suatu obyek. (Istijanto, 2009:90).

Instrumen untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala likert. Pertanyaannya memiliki lima alternatif yang dapat diberi skor sebagai berikut :

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Kurang setuju	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

Skala sederhana yaitu pengukuran sikap yang paling sederhana yang menggunakan skala nominal, misalnya : setuju atau tidak setuju, ya atau tidak.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Data dapat diartikan sebagai kumpulan angka, fakta, fenomena atau keadaan yang merupakan hasil pengamatan, pengukuran atau pemecahan terhadap karakteristik atau sifat dari objek yang dapat berfungsi untuk membedakan objek yang satu dengan lainnya pada sifat yang sama (Solimun, 2001).

Data yang dipakai pada penelitian ini adalah data primer. Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari responden berupa kuesioner yang disebarkan dan berisi daftar pertanyaan yang terstruktur.

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- c. Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam baik secara lisan maupun tulisan.





- d. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang masih perlu dianalisis.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- c. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.
- d. Data sekunder, yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.5.3 Teknik Pengumpulan Data

- d. Observasi, yaitu cara pengumpulan data dengan mengamati langsung objek yang diteliti.
- e. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini.
- f. Kuesioner, yaitu dilakukan dengan membagikan selebaran berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data – data yang diperlukan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Suryaraya Rubberindo Industries

3.7 Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2005:87), “Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”.

3.6.2 Uji Reabilitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlations dengan r tabel. untuk degree of freedom (df) = $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>r$ tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2005: 45)

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda. Analisis regresi linier ganda meliputi tiga tahap yaitu pengujian persyaratan analisis, pengujian kelayakan dan model persamaan regresi linier ganda.

b. Uji Persyaratan Analisis Regresi Linier Ganda

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan uji asumsi klasik untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik KolmogorovSmirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Imam Ghozali, 2011: 160-165).

2. Uji Multikolinieritas



Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi anatar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi dianatara variable independen. Jika variable independen saling berkorelasi, maka variable-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variable independen yang nilai korelasi antar sesama variable independen sama dengan nol. Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Asumsi Autokorelasi;

Uji autokorelasi untuk memastikan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model persamaan regresi hasil analisis. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil analisis dimana kriteria hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- a) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



3.7.2 Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

d. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Suryaraya Rubberindo Industries secara parsial.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jika $Sig\ t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh harga kartu Indosat Terhadap Loyalitas Konsumen di Lingkungan Mahasiswa secara parsial.
2. Jika $Sig\ t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Harga kartu Indosat Terhadap Loyalitas Konsumen di Lingkungan Mahasiswa secara parsial.

e. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Suryaraya Rubberindo Industries secara parsial.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jika $Sig\ t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Kualitas Produk kartu Indosat Terhadap Loyalitas Konsumen di Lingkungan Mahasiswa secara parsial.
2. Jika $Sig\ t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kualitas Produk kartu Indosat Terhadap Loyalitas Konsumen di Lingkungan Mahasiswa secara parsial.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



f. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Suryaraya Rubberindo Industries secara parsial.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$$H_{30} : b_3 = 0 : \text{tidak ada pengaruh}$$

$$H_{3a} : b_3 \neq 0 : \text{ada pengaruh}$$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_{30} ditolak dan H_{3a} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Suryaraya Rubberindo Industries secara simultan.
2. Jika $\text{Sig F} > \alpha$, maka H_{30} diterima dan H_{3a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.





DAFTAR PUSTAKA

- AA, Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Perusahaan Cetakan Pertama, Penerbit PT Remaja Rsodakarya. Bandung.
- AA, Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Perusahaan Cetakan Pertama, Penerbit PT Remaja Rsodakarya. Bandung.
- AA, Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Perusahaan Cetakan Pertama, Penerbit PT Remaja Rsodakarya. Bandung.
- Alex, S.Nitise mito. 1996. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*, Gholia
Indonesia, Jakarta.
- Anoki Herdian Dito, 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. PT
Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Aritonang, Keke. T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru
SMP Kisten BPK PENABUR*. Jurnal Pendidikan Penabur. No.4 Tahun IV. Jakarta.
- Bejo, Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif
Dan Operasional*. Jakarta Buma Askara.
- Cardoso, Gomes, Faustino.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Dessler, Gary. 2009. *Human Resourch management*. Newjersey : JohnWilley and Soons.
- Dessler, Gary. 2012. *Human Resourch management*. Newjersey : JohnWilley and Soons.
- Fathonah, Siti dan Utami, Ida. 2008. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir,
Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan
Keyakinan Diri Sebagai Variabel Moderasi*.
- Hadari, Nawawi, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang
Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press,
Yogyakarta.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Hadari, Nawawi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi Ketiga belas).jakarta :PT Bumi Aksara. Cetakan

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi Ketiga belas).jakarta :PT Bumi Aksara. Cetakan

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi Ketiga belas).jakarta :PT Bumi Aksara. Cetakan

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi Ketiga belas).jakarta :PT Bumi Aksara. Cetakan

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi Ketiga belas).jakarta :PT Bumi Aksara. Cetakan

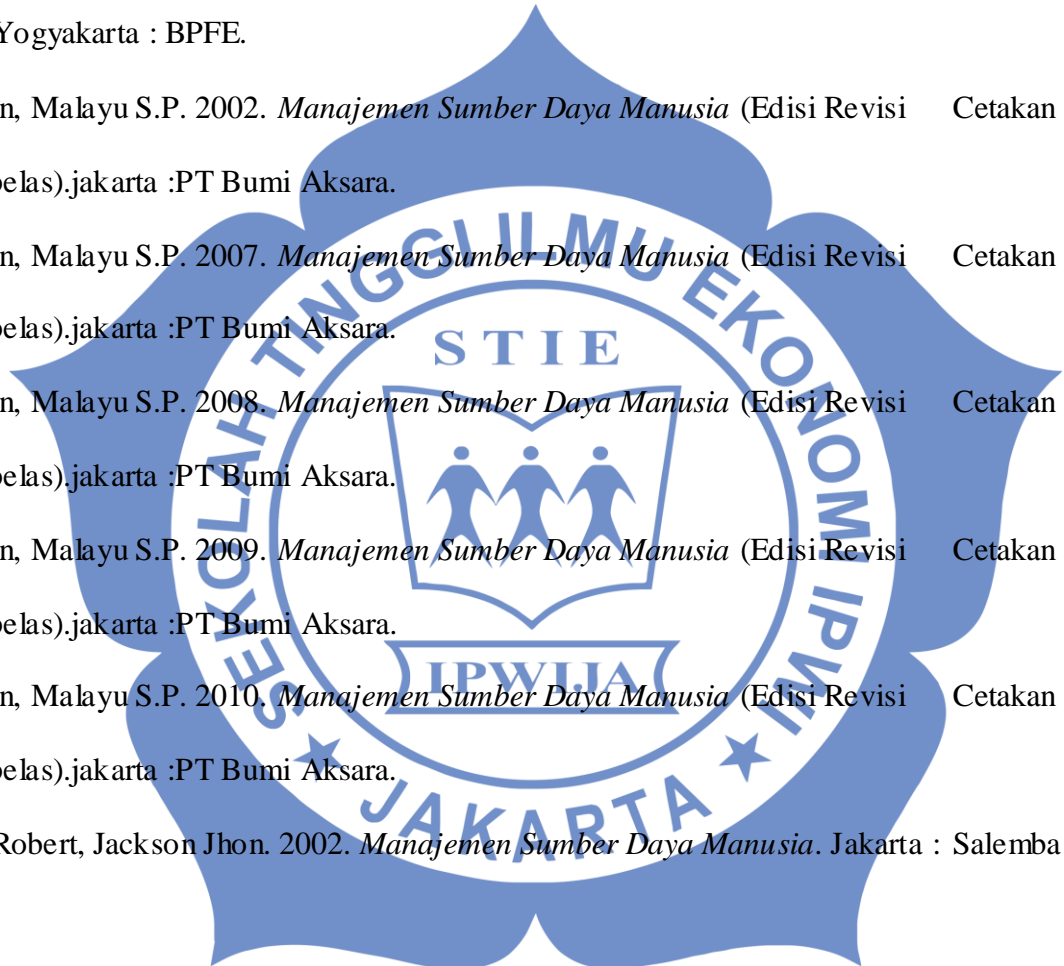
Mathis Robert, Jackson Jhon. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.

Moekizat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Manajemen Kepegawaian*. Mandar Maju. Jakarta.

Mondy, R.W., Noe,R.M., 1993. *Human Resource Management* (5rded.),Massachusetts, Allyn and Bacon.

Ninuk Muljani, 2002, “*Kompensasi Sebagai Motivator untuk meningkatkan Kinerja Pegawai*” , Jurnal Manajemen & Kewirausahaan , Vol. 4, No.2

Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Sastrohadiwiryono, B.S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Askara.

Schuler, RS dan Jackson, SE 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke 21*. Edisi Ke-6. Jakarta : Erlangga.

Siagian, P. Sondang 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Askara.

Siagian, P. Sondang 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Askara.

Siagian, P. Sondang 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Askara.

Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE-YKPN, Yogyakarta.

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE-YKPN, Yogyakarta.

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE-YKPN, Yogyakarta.

S. Pantja Djati Dan M. Khusaini, 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vo.5 No.1 Maret 2003.

Stoner, James A.F .2002. *Manajemen 2ND Edition Diterjemahkan*. Jakarta Erlangga.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Soejono, 2007. *Strategi Sumber Daya Manusia*. Volume 4 No 4 Hal 233-256.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



William B. Werther dan Keith Davis. 1993. *Managing Personalia*. United States Of Amerika : MC Grow Hill Book Co.



- © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta