

**PENGARUH DISIPLIN DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERUSAHAAN
PENGELOLA ASET (PERSERO)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

TITI SUGIYANTI

NIM : 2012521286

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2016



ABSTRAK

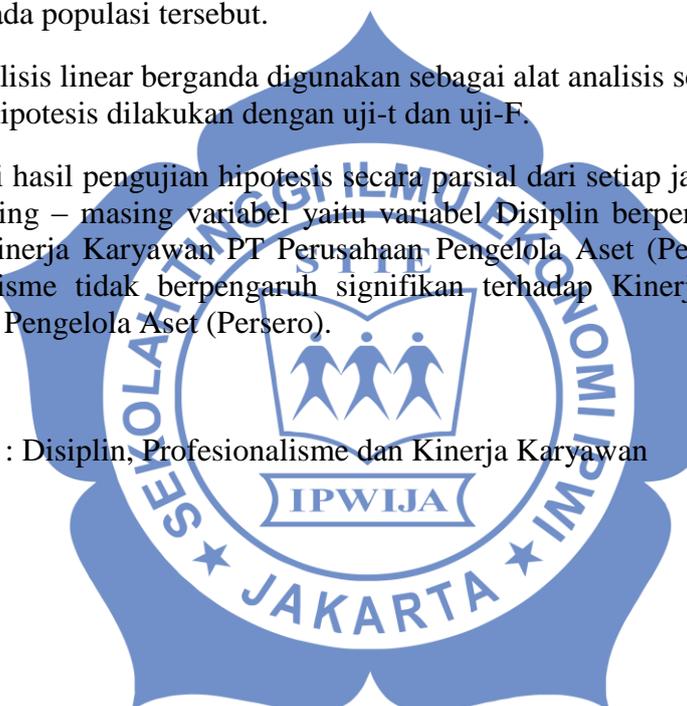
Disiplin dan profesionalisme merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero). Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero).

Penelitian ini mengambil seluruh karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero) yaitu 30 sebagai sampel karena disebabkan oleh jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 dan dengan menggunakan metode random sampling dimana pengambilan sample dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi tersebut.

Analisis linear berganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial dari setiap jalur menunjukkan bahwa masing – masing variabel yaitu variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero) sedangkan Profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero).

Kata Kunci : Disiplin, Profesionalisme dan Kinerja Karyawan





ABSTRACT

Dicipline and Professionalism are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero). These research aimed to determine the effect of dicipline and professionalism toward employee performance on the PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero).

Research taking all of employee on the PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero) as the research sample, it is caused by the number of population in this Research is less than 100 and by using random sampling method where sampling is done randomly without regard to positions that exist in the population.

Multiple linear analysis is used as an analytical tool, while hypotesis testing is done by t test and f test.

The results of partial hypotesis testing of each lane indicate that each variable is Dicipline variabel significantly influence employee performance at PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero), however Professionalism variable is not significantly influence employee performance at PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero).

Key Words : Dicipline, Professionalism, Performance Employee





KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas lindunganNya maka skripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERUSAHAAN PENGELOLA ASET (PERSERO)” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. Muhammad As’ari, MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Y.I. Gunawan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto , SE, MM, M.Ak. Selaku ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staf PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero) yang telah berkenan meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas akademika STIE IPWIJA.
6. Keluarga tercinta khususnya kepada Kedua Orang Tua penulis, Bapak Sunaryo dan Ibu Suhartini dan kepada abang serta adik yang bernama Sunardi dan Febriyani yang senantiasa selalu memberikan doa, nasihat dan dukungan yang luar biasa dan tiada hentinya kepada saya untuk kelancaran penulisan ini.
7. Imam Alfian,S.kom seseorang yang spesial di hati penulis yang selalu menemani, menyemangati, memberikan dorongan, doa dan membantu saya saat mengalami kesulitan dalam proses penulisan ini.



8. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana STIE IPWIJA khususnya kepada teman-teman seperjuangan penulis yaitu Arini Hesty Setyowati, Dwi Ayu Ambarsari, Putri Fitriani dan Indria Kusuma Wardanai yang selalu senantiasa memberikan dukungan dan doanya.
9. Nurul Fitriati,S.pd ,Sarah Nur Zakiah A.md dan Eko Budi Aryono, pihak lain yaitu sahabat penulis.

Semoga bantuan yang bapak, ibu dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 5 September 2016

Penulis



© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori.....	9

© 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



1) Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
b. Aspek – Aspek yang ada dalam Sumber Daya Manusia.....	10
c. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
d. Peran, Fungsi dan Tanggung Jawab Manajemen SDM.....	15
2) Disiplin Kerja	17
a. Pengertian Disiplin	17
b. Pengertian Disiplin Kerja	18
c. Metode Pembinaan Disiplin	20
d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
e. Macam – Macam Disiplin Kerja	25
f. Prinsip – Prinsip dalam Disiplin Kerja Karyawan.....	25
g. Indikator yang Mempengaruhi Disiplin Karyawan.....	26
h. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja.....	27
i. Tujuan Disiplin Kerja.....	29
3) Profesionalisme.....	30
a. Pengertian Profesionalisme.....	30
b. Ciri – Ciri Profesionalisme.....	31
c. Prinsip – Prinsip Perilaku Profesionalisme.....	32
d. Asas – Asas Pokok Profesionalisme.....	33

© 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

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. Akses – Akses Pengembangan Profesionalisme.....	34
f. Cara – Cara Pengembangan Profesionalisme Kerja.....	34
g. Indikator Profesionalisme.....	36
4) Kinerja Karyawan.....	37
a. Pengertian Kinerja.....	37
b. Tujuan Penelitian Kinerja Pegawai.....	38
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	39
d. Pengukuran Kinerja Karyawan.....	40
e. Indikator Kinerja.....	41
B. Penelitian Terdahulu.....	42
C. Kerangka Pemikiran.....	43
1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	44
2) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan.....	44
3) Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
D. Hipotesis.....	48
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	49
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
1) Waktu Penelitian.....	49
2) Tempat Penelitian.....	49
B. Desain Penelitian.....	50



© 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. Operasionalisasi Variabel.....	52
D. Populasi, Sample, dan Metode Sampling.....	54
1) Populasi.....	54
2) Sample.....	54
3) Metode Sampling.....	55
4) Metode Pengumpulan Data.....	55
E. Sumber Data.....	55
1) Data Premier.....	55
2) Data Sekunder.....	56
F. Teknik Pengumpulan Data.....	56
G. Instrumentasi Variable Penelitian.....	57
H. Uji Data.....	57
1) Uji Validitas.....	57
2) Uji Reliabilitas.....	58
3) Uji Normalitas.....	58
I. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	59
1) Analisis Regresi.....	60
2) Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	60
3) Pengujian Hipotesis.....	61
a. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F).....	61



b. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t).....	62
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Hasil Penelitian	64
1) Gambaran Umum Objek Penelitian.....	64
a. Profil Perusahaan.....	64
b. Visi dan Misi Perusahaan.....	66
c. Nilai – Nilai Perseroan.....	66
d. Kebijakan Perusahaan.....	67
2) Karakteristik Responden.....	68
a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
b. Responden Berdasarkan Usia.....	69
c. Responden Berdasarkan Pendidikan.....	69
3) Hasil Pengolahan Data.....	70
a. Hasil Uji Validitas.....	70
b. Hasil Uji Reliabilitas.....	73
c. Hasil Uji Normalitas (Kolmogrov Smirnov Test).....	75
B. Pembahasan Penelitian.....	76
1) Uji Regresi Linear Berganda.....	76
2) Pengujian Hipotesis.....	76
a. Koefisien Determinasi.....	76



© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

b. Uji Parsial (T).....	77
c. Uji Sumultan (F).....	78

BAB 5 PENUTUP.....	79
--------------------	----

A. Kesimpulan	79
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN





DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu.....	42
3.1	Jadwal Penelitian.....	49
3.2	Operasional Variabel.....	53
4.1	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
4.2	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	69
4.3	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	69
4.4	Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1).....	70
4.5	Uji Validitas Profesionalisme (X_2).....	71
4.6	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	72
4.7	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_1).....	73
4.8	Uji Reliabilitas Profesionalisme (X_2).....	73
4.9	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	74
4.10	Uji Kolmogrov Smirnov Test.....	75
4.11	Uji Regresi Linear.....	76
4.12	Uji T.....	77
4.13	Uji F.....	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka pemikiran.....	47
3.1 Desain Penelitian.....	51



© 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 LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Petunjuk Pengisian
- Lampiran 3. Kuesioner Variabel Disiplin (X_1)
- Lampiran 4. Kuesioner Variabel Profesionalisme (X_2)
- Lampiran 5. Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 6. Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin (X_1)
- Lampiran 7. Disitribusi Jawaban Responden Variabel Profesionalisme (X_2)
- Lampiran 8. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 9. Output Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X_1)
- Lampiran 10. Output Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Profesionalisme (X_2)
- Lampiran 11. Output Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 12. Output Uji Kolmogrov Smirnov
- Lampiran 13. Output Uji Regresi Linear Berdanga
- Lampiran 14. Output Uji Simultan atau Uji F
- Lampiran 15. Output Uji Parsial atau Uji T
- Lampiran 16. Nilai Tabel Distribusi F (5%)
- Lampiran 17. Nilai Tabel Distribusi T (signifikasi 5%)
- Lampiran 18. Nilai Tabel r Product Moment (Person)



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Setiap aktivitas Manajemen sumber daya manusia membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, maka Manajemen sumber daya manusia harus terus berubah dan berkembang.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal



mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut (*Rivai dan Basri 2005 : 50*) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan

Menurut (*Agung Kurniawan, 2005 : 74*) Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.

Karyawan yang memiliki pandangan profesionalisme tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan baik pihak internal ataupun eksternal perusahaan. Ciri karyawan profesional ditandai dengan kepiawaiannya dalam melaksanakan tugas profesinya, karena

© 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

didukung oleh latar belakang pendidikannya, minat, bakat, kemampuannya melaksanakan tugas yang penuh dinamika dan tantangan. Dengan demikian dapat disimpulkan apabila profesionalisme karyawan rendah, maka kinerja karyawan tersebut juga akan rendah, demikian sebaliknya. Dari uraian tersebut diduga adanya hubungan positif profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

Selain profesionalisme, untuk menunjang seseorang sukses dalam pekerjaannya diperlukan juga sikap disiplin. Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Disiplin kerja harus dilaksanakan oleh seluruh pegawai, karena dengan disiplin kerja akan menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap kegiatan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Menurut *Budi Setyawan dan Waridin (2006)*, disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditimbulkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat



© 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



diwujudkan adanya sosok karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah organisasi atau instansi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi atau instansi akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero) memiliki profesionalisme yang cukup untuk memperoleh kesejahteraan individu yang lebih namun tidak semua karyawan mengimbangi sikap profesionalisme tersebut dengan kinerja yang maksimal. Karyawan memiliki kesadaran untuk menegakkan kedisiplinan kerja yang bisa dikatakan minim, sehingga antara keinginan dan kewajiban tidak seimbang. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dengan kata lain kinerja 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



diberikan karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero) tidak sesuai dengan harapan instansi.

Berdasarkan uraian diatas bahwa dapat diketahui disiplin dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka peneliti berminat untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero)”**.

B. Perumusan Masalah

Dari beberapa Masalah yang timbul dalam lingkungan kerja karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero) , maka penulis mencoba membatasi masalah yang akan diselesaikan dan diselaraskan dengan judul yang penulis ambil. Sehingga masalah yang akan dianalisa akan mencapai pada satu tujuan dalam penyelesaiannya.

Sehingga penulis menentukan masalah yang akan dibahas adalah :

- 1) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero) ?
- 2) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero) ?
- 3) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero) ?



C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero)
- 2) Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero)
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan profesionalisme secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero)

D. Manfaat Penelitian

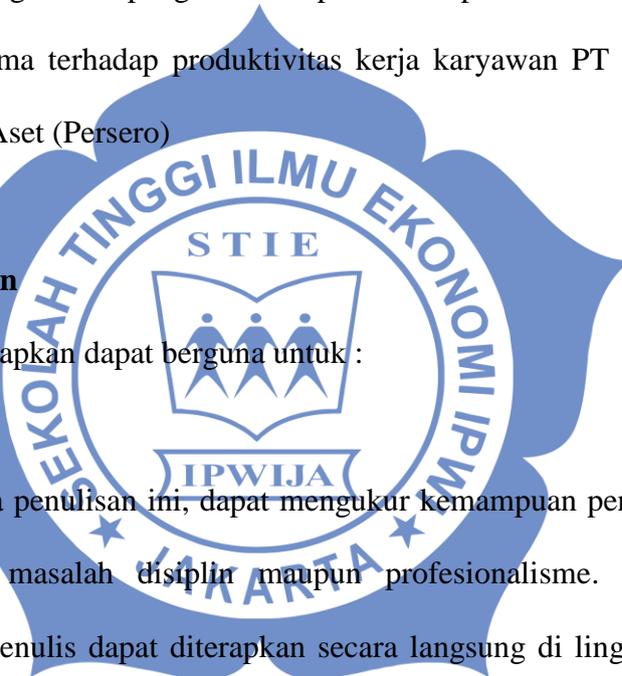
Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

- 1) Penulis

Dengan adanya penulisan ini, dapat mengukur kemampuan penulis dalam pema haman masalah disiplin maupun profesionalisme. Ilmu yang dimiliki oleh penulis dapat diterapkan secara langsung di lingkungan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero)

- 2) Obyek Penelitian

Penelitian ini akan menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero) di masa yang akan datang.





3) Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi untuk memperkaya wawasan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, hipotesis dan sistematika penelitian.

BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang pengertian disiplin kerja dan profesionalisme. Hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian juga dijelaskan bab ini.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Adalah metodologi penelitian yang menguraikan tentang kerangka pemikiran, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab tentang hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari uraian tentang Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero).



BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang ada kemudian dilanjutkan dengan memberikan saran yang bisa sebagai masukan untuk PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero) menyangkut masalah Disiplin dan Profesionalisme pengaruhnya terhadap 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1) Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu ilmu yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau Human Resource Department. Berikut adalah beberapa pengertian tentang manajemen dari pendapat para ahli :

Menurut *Hasibuan (2000:10)* menyatakan : “Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja”.

Menurut *Handoko (2004 : 4)* : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.



Menurut *Rivai (2005 : 1)* mengemukakan pengertian manajemen sebagai berikut : “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian”.

Sedangkan menurut *Bohlarander dan Snell (2010 : 4)* “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat megembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja”.

b. Aspek-aspek yang ada dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut beberapa aspek yang ada dalam manajemen sumber daya manusia diantaranya :

- a) Pembuatan dan pengembangan struktur organisasi
- b) Perencanaan SDM
- c) Pengrekrutan dan seleksi
- d) Proses manajemen kinerja
- e) Pengembangan kapasitas karyawan
- f) Pemberian imbalan pada karyawan
- g) Hubungan kerja dengan karyawan

- h) Kesehatan dan keselamatan kerja

c. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

(Mulyadi : 2013) Proses manajemen sumber daya manusia yang akan dibahas, sebagaimana disampaikan oleh Pigors dan Myers (1961) yaitu menekankan pada; recruitment (pengadaan), maintenance (pemeliharaan) dan development (pengembangan).

- a) Pengadaan Sumber Daya Manusia

Recruitment disini diartikan pengadaan, yaitu suatu proses kegiatan mengisiformasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan penempatan. Pengadaan yang dimaksud disini lebih luas maknanya, karena pengadaan dapat merupakan salah satu upaya dari pemanfaatan. Jadi pengadaan disini adalah upaya penemuan calon dari dalam organisasi maupun dari luar untuk mengisi jabatan yang memerlukan SDM yang berkualitas. Jadi bias berupa recruitment from outside dan recruitment from within. Recruitment from within merupakan bagian dari upaya pemanfatan SDM yang sudah ada, antara lain melalui pemindahan dengan promosi atau tanpa promosi. Untuk pengadaan pekerja dari luar tahapan seleksi memegang peran penting. Seleksi yang dianjurkan bersifat terbuka (open competition) yang didasarkan kepada standar dan mutu yang sifatnya dapat diukur (measurable).





Pada seleksi pekerja baru maupun perpindahan baik promosi dan tanpa promosi, harus memperhatikan unsur-unsur antaralain; kemampuan, kompetensi, kecakapan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan kepribadian. Tahapan pemanfaatan SDM ini sangat memegang peranan penting, dan merupakan tugas utama dari seorang pimpinan. Suatu hal yang penting disini adalah memanfaatkan SDM atau pekerja secara efisien, atau pemanfaatan SDM secara optimal, artinya pekerja dimanfaatkan sebesar-besarnya namun dengan tetap memperhatikan dan mempertimbangkan batas-batas kemungkinan pemanfaatan yang wajar.

Orang tidak merasa diperas karena secara wajar pula orang tersebut menikmati kemanfaatannya. Prinsip pemanfaatan SDM yang terbaik adalah prinsip *satisfaction* yaitu tingkat kepuasan yang dirasakan sendiri oleh pekerja yang menjadi pendorong untuk berprestasi lebih tinggi, sehingga makin bermanfaat bagi organisasi dan pihak-pihak lain. Pemanfaatan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari yang paling mudah dan sederhana sampai cara yang paling canggih. Pemanfaatan SDM perlu dimulai dari tahap pengadaan, dengan prinsip *“the right man on the right job”*.

b) Pemeliharaan Sumber Daya

Manusia Pemeliharaan atau *maintenance* merupakan tanggung jawab setiap pimpinan. Pemeliharaan SDM yang disertai dengan ganjaran (*reward system*) akan berpengaruh terhadap jalannya organisasi. Tujuan utama dari pemeliharaan adalah untuk membuat orang yang ada dalam

© 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

organisasi betah dan bertahan, serta dapat berperan secara optimal. Sumber daya manusia yang tidak terpelihara dan merasa tidak memperoleh ganjaran atau imbalan yang wajar, dapat mendorong pekerja tersebut keluar dari organisasi atau bekerja tidak optimal.

Pemeliharaan SDM pada dasarnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan secara seksama hakikat manusianya. Manusia memiliki persamaan disamping perbedaan, manusia mempunyai kepribadian, mempunyai rasa, karya, karsa dan cipta. Manusia mempunyai kepentingan, kebutuhan, keinginan, kehendak dan kemampuan, dan manusia juga mempunyai harga diri. Hal-hal tersebut di atas harus menjadi perhatian pimpinan dalam manajemen SDM. Pemeliharaan SDM perlu diimbangi dengan sistem ganjaran (reward system), baik yang berupa finansial, seperti gaji, tunjangan, maupun yang bersifat material seperti; fasilitas kendaraan, perubahan, pengobatan, dll dan juga berupa immaterial seperti ; kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain. Pemeliharaan dengan sistem ganjaran ini diharapkan dapat membawa pengaruh terhadap tingkat prestasi dan produktitas kerja.

c) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan perkembangan organisasi. Apabila organisasi ingin berkembang seyogyanya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya



manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang digunakan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pekerja yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu.

Untuk pendidikan dan pelatihan ini, langkah awalnya perlu dilakukan analisis kebutuhan atau *need assessment*, yang menyangkut tiga aspek, yaitu : (1) analisis organisasi, untuk menjawab pertanyaan : "Bagaimana organisasi melakukan pelatihan bagi pekerjanya", (2) analisis pekerjaan, dengan pertanyaan : " Apa yang harus diajarkan atau dilatihkan agar pekerja mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya" dan (3) analisis pribadi, menekankan "Siapa membutuhkan pendidikan dan pelatihan apa". Hasil analisis ketiga aspek tersebut dapat memberikan gambaran tingkat kemampuan atau kinerja pegawai yang ada di organisasi tersebut.

Kinerja atau *performance* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang disingkat "ACIEVE" yaitu : *ability* (kemampuan pembawaan), *capacity* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *incentive* (insentif material dan



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

non-material), *environment* (lingkungan tempat kerja), *validity* (pedoman, petunjuk dan uraian kerja) dan *evaluation* (umpan balik hasil kerja). Dari beberapa faktor di atas, yang dapat diintervensi dengan pendidikan dan pelatihan adalah *capacity* atau kemampuan pekerja yang dapat dikembangkan, sedangkan faktor lainnya diluar jangkauan pendidikan dan pelatihan.

d. Peran, Fungsi, dan Tanggung Jawab Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja/*Preparation and selection*.

1. Persiapan

Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan/forecast akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya.

2. Rekrutmen tenaga kerja

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer. Atau tenaga kerja baru unruk memenuhi kebutuhan sdm organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.





3. Seleksi tenaga kerja

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.

b) Pengembangan dan evaluasi karyawan

Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli dibidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada.

c) Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan di kemudian hari ataupun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi pekerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.



d) Manajemen Sumber Daya Manusia berperan dalam keberhasilan perusahaan

Sumber Daya Manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang utama karena pengelolaan sumber keunggulan lain secara otomatis memerlukan penanganan dari SDM yang ada. Keterlibatan SDM sangat menentukan kesuksesan proses perubahan organisasi karena SDM merupakan subyek penting yang akan melaksanakan proses perubahan dan hasil dari proses perubahan yang direncanakan.

2) Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk mentaati sebuah peraturan. Pendisiplinan bias jadi menjadi istilah pengganti untuk hukuman ataupun instrument hukumah di mana hal ini bisa dilakukan pada diri sendiri ataupun orang lain.

Menurut *Singodimedjo (2002 : 212)*, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat



tujuan perusahaan. Sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Bejo Siswanto (2005 : 291) berpendapat bahwa disiplin adalah 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.

Sedangkan menurut *Henry Simamora (2004 : 610)* yang dimaksud dengan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi.

b. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan perdisiplinan juga

hendaknya mempunyai sasaran yang positif, sifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang disiplin dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Menurut Husin (2000:95) Disiplin Kerja adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.

Sedangkan menurut *Mangkunegara (2001:291)* disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut *Siswanto (2001:291)* Disiplin Kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2001:193), dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada didalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut. Norma itu sendiri merupakan standar atau aturan main yang diikuti oleh banyak orang. Perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu pegawai mencerminkan sampai seberapa jauh pegawai





tersebut konsekuen dan konsisten mengikuti dan mematuhi atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di organisasi pemerintahan.

Pendapat *Imrin (2004:45)* mengenai pengertian disiplin adalah sebagai berikut :

- a) Disiplin adalah perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
- b) Disiplin adalah sikap tahu untuk membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan. Yang wajib dilakukan dan yang pantas tidak dilakukan.
- c) Disiplin adalah pemahaman dan pelaksanaan yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar sehingga dapat mengontrol perilaku sehari-hari.
- d) Disiplin adalah merupakan sikap taat, tertib sebagai hasil pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja tim didalam sebuah perusahaan atau organisasi.

c. Metode Pembinaan Disiplin

Pendisiplinan dianggap sebagai sebuah bentuk pelatihan terbaik. Meskipun disiplin diri sebagai sasarannya, kadang kala disiplin positif



maupun progresif perlu untuk menolong disiplin diri. Para Manajer bisa jadi belum berhasil pada saat mendisiplinkan pada saat melakukannya. Namun demikian, disiplin yang efektif menimbulkan dampak positif pada kinerja. *Manullang (2006:47)* mengungkapkan pendapatnya bahwa terdapat 2 jenis metode pembinaan kedisiplinan yaitu :

a) Metode latihan

Dalam metode latihan ada 3 cara pelatihan bagi pegawai baru, supervisor maupun manajer :

1. Metode melatih pegawai baru

Mengirim petugas ke suatu kursus latihan tertentu, memerintahkan petugas baru untuk bekerja bersama-sama dan memerintahkan petugas baru untuk berkeliling dalam organisasi.

2. Cara baru melatih pegawai baru

Ada empat tahap pelaksanaan pelatihan bagi karyawan baru: memahami mengikuti latihan, mempertunjukkan cara melakukan pekerjaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memberikan bimbingan.

3. Melatih supervisor dan manajemen

Melatih manajer dan supervisor dengan menggunakan metode konferensi, pemberian kuliah, rotasi jabatan, dan kursus.



© 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

b) Metode penilaian

Metode penilaian yang paling populer adalah :

1. Grafik rating system

Penilaian dengan cara memadai dimana pegawai dimasukan dalam tingkat kriteria tertentu.

2. Promosi

Sebuah cara yang dilakukan organisasi untuk menaikkan omset, keuntungan sekaligus melihat kinerja pegawai dengan menaikkan jabatan tertentu.

3. Penurunan atau demosi

Merupakan kebalikan dari promosi yaitu penurunan. Bila perusahaan mengharuskan diadakannya penurunan, contoh karena krisis sehingga sebagian pegawai diberhentikan dan yang lainnya diturunkan jabatannya ke yang lebih rendah.

4. Pemindehan atau mutasi

Diartikan sebagai pemindehan pegawai dari jabatan satu ke jabatan yang lain, baik tingkat jabatan, maupun upah yang sama dan lebih rendah. Hal ini diperlukan untuk penempatan pegawai pada posisi yang tepat sehingga ia mendapatkan kepuasan kerja dan sekaligus mendorong untuk dapat berprestasi.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja



Menurut *Singodimedjo (dalam Edy, 2011:89)*, faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi organisasi. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, merka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.



Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam kegiatan yang dilakukan organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian

© 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



yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin , kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

1. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

e. Macam-macam Disiplin Kerja

a) Disiplin Preventif

Yang dimaksud dengan disiplin preventif menurut (Hani 2008:208) : Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b) Disiplin Korektif



Sedangkan disiplin korektif : Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

f. Prinsip-Prinsip dalam Disiplin Kerja Karyawan

Menurut *Handoko (2004)*, prinsip-prinsip disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a) Memperbaiki pelanggaran-pelanggaran.

Artinya peringatan dilakukan dengan mengkomunikasikan peraturan-peraturan kepada semua karyawan. Disiplin hendaknya juga diterapkan segera atau secepat mungkin agar karyawan dapat memahami hubungan dua peristiwa yang dialaminya. Perbaikan pelanggaran-pelanggaran dilakukan dengan cara penerapan aturan yang tegas.

b) Menghalangi tindakan-tindakan yang serupa dari karyawan.

Artinya disiplin yang efektif yaitu melakukan peringatan pada kemungkinan pelanggaran-pelanggaran yang sejenis yang dilakukan di masa yang akan datang dengan menghindari kejadian-kejadian pelanggaran serupa.

c) Menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Artinya disiplin harus diterapkan dengan konsisten, karena konsisten adalah bagian penting keadilan. Ini berarti karyawan-karyawan yang melakukan kesalahan yang sama hendaknya diberikan hukuman yang sama pula. Kurangnya konsisten akan menyebabkan para karyawan merasa diperlakukan tidak adil atau didiskriminasi.



g. Indikator yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan seorang pegawai (*Handoko: 2001: 208*):

a) Kehadiran

Karyawan wajib hadir di perusahaan sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

b) Ketaatan

Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

c) Ketetapan Waktu

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur dan ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

d) Perilaku

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk symbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

h. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja (*Ahmad Rozan : 2013*)



Tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja yang dikemukakan oleh *Ahmad Rozan (2013)* terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang dan sanksi disiplin ringan.

a) Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya :

1. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
2. Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
3. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
4. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di organisasi atau perusahaan.

b) Sanksi disiplin sedang

Sanksi disiplin sedang misalnya :

1. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya.
2. Penurunan upah atau gaji sebesar satu kali upah atau gaji yang biasanya diberikan harian, mingguan, atau bulanan.
3. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

c) Sanksi disiplin ringan



Sanksi disiplin ringan misalnya :

1. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
2. Teguran tertulis
3. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan.



i. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan Disiplin kerja menurut *Sutrisno (2009:126)* mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan.
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.



- c) Besarnya rasa tanggung jawab pada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d) Berkembang rasa memiliki rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
- e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada pegawai.

Sedangkan menurut *Siswanto (2002:292)*, tujuan dari disiplin kerja adalah:

- a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik jangka pendek dan jangka panjang.

3) Profesionalisme

a. Pengertian Profesionalisme

© 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



Profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat di atas memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen pemutakhiran. (Siagian, 2000:163).

Menurut (Fujianti, 2012) profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Seseorang dikatakan professional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan.

Pandangan lain yang berpendapat bahwa profesionalisme adalah kemampuan dalam beradaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah dan menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi (*control by vision and values*). (Ancok, 2000)

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Istilah kemampuan menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan. Kalau disebut potensi, maka kemampuan disini baru merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seseorang.

b. Ciri-ciri profesionalisme

- a) Punya keterampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidang tadi.
- b) Punya ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
- c) Punya sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya.
- d) Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.

c. Prinsip-prinsip perilaku profesionalisme

- a) Tanggung Jawab



Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional hendaklah melaksanakan pertimbangan profesional dan moral seluruh keluarga.

b) Kepentingan publik

Harus menerima kewajiban untuk bertingak dalam melayani kepentingan publik, menghormati kepercayaan publik.

c) Integritas

Untuk mempertahankan dan memperluas publik maka harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesional.

d) Obyektifitas dan Independent

Seseorang profesional harus mampu mempertahankan obyektifitas dan bebas dari konflik.

e) Kecermatan dan keseksamaan

Anggota harus mengamati standar teknis dan standar etnik profesi.

f) Lingkup dan sifat produk jasa

Seseorang profesional dalam praktik publik harus mengamati prinsip perilaku profesional dalam menentukan lingkup dan sikap produk dan jasa yang diberikan.

d. Asas-asas Pokok Profesionalisme

Menurut *H.Sumitro Maskun (1997:7)* bahwa suatu profesionalisme adalah merupakan suatu bentuk atau bidang kegiatan yang dapat memberikan

pelayanan dengan spesialisasi dan intelektualitas yang tinggi. Bentuk atau bidang kegiatan ini dalam mengamalkan prestasinya menjalankan tiga asas pokok, yaitu :

- a) Terdapat suatu pengetahuan dasar yang dapat dipelajari secara seksama dan terdapatnya sikap pada seseorang yang menguasai sesuatu teknik yang dapat memberikan pelayanan terhadap masyarakat.
- b) Keberhasilan yang dicapai oleh suatu profesi, ukuran standarnya adalah bagaimana kita menyelesaikan pelayanan cepat kepada masyarakat dan bukan apa yang dapat dicapai seseorang bagi kepentingan pribadinya.
- c) Dikembangkan suatu sistem pengawasan atas usaha dan kegiatan praktis para profesional dalam mengamalkan pengetahuan dan hasil pendidikannya dengan melalui didirikannya himpunan-himpunan atau asosiasi dan diciptakannya berbagai kode etik.

Langkah awal yang harus ditempuh agar seseorang dapat berstatus sebagai profesional adalah mempunyai kemampuan intelektualnya yang cukup, yaitu suatu kemampuan yang berupa mampu untuk mudah memahami, mengerti, mempelajari dan menjelaskan suatu fenomena. Artinya tingkat,derajat,kualitas dan kuantitas profesionalisme di Indonesia dapat dilihat dari berapa banyak dan berapa tingginya kualitas masyarakat intelektual yang ada bagi mendukung profesionalisme tersebut (*Maskun, 1997:7*)

e. Aspek-aspek Pengembangan Profesionalisme





Dalam mengembangkan profesionalisme dalam birokrasi di Indonesia oleh *Sumitro Maskun (1997:7)*, ada dua aspek yaitu :

- a) Aspek pendidikan bagi profesional yaitu suatu bentuk pendidikan yang dapat mempersiapkan para mahasiswa menangani apa yang disebut pekerja profesional.
- b) Adanya proses rekrutmen terencana, dengan didukung oleh sistem karir dan pengembangannya. Rekrutmen pegawai dalam aparat birokrasi Indonesia belum benar-benar berorientasi kepada profesional kerja. Hal itu disebabkan karena dalam sistem birokrasi belum secara lengkap dan inovatif tersusun atau terinventarisasi berbagai macam pekerjaan yang jelas ditetapkan membutuhkan atau dijalankan oleh profesi tertentu.

Seseorang bisa dikatakan profesional apabila orang tersebut bekerja sesuai dengan bidang keahliannya atau sesuai dengan keterampilan tertentu yang dimilikinya.

f. Cara-cara Pengembangan Profesionalisme Kerja

Dalam rangka mengembangkan profesionalisme kerja diperlukan proses pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran terhadap para pegawai. Cara pengembangan profesionalisme kerja dapat dilakukan dengan kegiatan-kegiatan berikut:

- a) Menyelenggarakan kegiatan penataran dan pelatihan terhadap para pekerja
- b) Memberikan kesempatan kepada para pekerja untuk melanjutkan peendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi



- c) Mengirim atau menyekolahkan para pekerja pilihan ke luar negeri
- d) Menyelenggarakan kegiatan seminar, lokakarya, atau workshop yang berkaitan dengan peningkatan kualitas tenaga kerja
- e) Menyediakan fasilitas dan bantuan dana terhadap para pekerja yang berprestasi untuk meningkatkan keahlian di bidangnya.

Cara yang dapat ditempuh oleh para pekerja dalam mengembangkan profesionalisme adalah sebagai berikut :

- a) Proaktif dalam mengikuti pendidikan, penataran, dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau instansi tempat kita bekerja.
- b) Dengan kesadaran sendiri berupaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui belajar sendiri
- c) Berupaya memanfaatkan media pembelajaran, seperti buku, surat kabar, majalah, televisi, radio dan internet untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pribadi.
- d) Aktif dan kreatif berdiskusi dengan teman sekerja dalam rangka meningkatkan keahlian atau keterampilan kerja
- e) Proaktif dalam mengikuti kegiatan-kegiatan di masyarakat yang berkenaan dengan pengembangan profesionalisme.

g. Indikator Profesionalisme

Konsep yang digunakan oleh banyak peneliti yaitu konsep profesionalisme yang dikemukakan oleh *Hall (1986:92-104)* seperti yang dikutip *Mirza (2014:19)* terdiri dari lima elemen profesionalisme individu, yaitu :



a) Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi (*dedication*) yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui pengetahuan yang dimiliki, sikap ini merupakan ekspresi penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan.

b) Kewajiban Sosial

Kewajiban sosial (*social obligation*), yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

c) Kemandirian

Kemandirian (*autonomy demands*) yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri.

d) Keyakinan terhadap profesi

Keyakinan terhadap profesi (*belief in my regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi.

e) Hubungan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*), yaitu penggunaan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesinya.

© 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) Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja atau *job performance* atau *actual performance* artinya adalah prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang, beberapa pendapat para pakar mengenai definisi kinerja seperti dikemukakan dibawah ini :

Pendapat *Simanjuntak (2005:103)*, kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Aspek-aspek yang termasuk didalamnya antara lain adalah : kualitas, kuantitas dan tanggung jawab.

Hasibuan (2004:70) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja (result) atau prestasi kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Matihis dan Jakson (2002:78) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi kepada suatu organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Mangkunegara (2004:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai seorang



pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (*Robbins, 2010:248*) mengatakan kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Istilah yang lain adalah human output yang dapat diukur dari productivity, absence, turnover, citizenship dan satisfaction.

Berdasarkan keseluruhan definisi di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut *Samsudin (2006:165)* adalah sebagai berikut :

a) Administratif

Yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer dan kenaikan gaji.

b) Motivasi

Yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staff untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

c) Informatif



Yaitu memberikan data kepada manajemen mengenai prestasi kerja pegawai dan memberikan data kepada individu mengenai kelebihan dan kekurangannya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor motivasi dan kemampuan (*ability*) mempengaruhi pencapaian suatu kinerja. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Davis (*dalam Mangkunegara, 2004:67*) merumuskan :

a) *Ability (knowledge & skill)*

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) : (*intelegence quotient*) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Hal ini berarti bahwa pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai, ia akan jauh lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan organisasi. Karena itu pegawai sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

b) *Motivation (attitude & situation)*

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai terhadap situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

Menurut *Mathis dan Jakson (2003:317)* disiplin merupakan bentuk pelatihan yang bertujuan untuk menegakan peraturan-peraturan organisasi. Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri karena sebagian besar orang akan memahami apa yang diharapkan dari dirinya dalam bekerja dan biasanya

pegawai diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu para atasan atau manajer mutlak memahami disiplin dan bagaimana mengadminstrasikannya dengan tepat. Disiplin yang efektif diarahkan untuk dan kepada perilakunya, bukan kepada pegawai secara pribadi, karena tujuan disiplin ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian secara positif disiplin dapat diartikan dengan kinerja atau dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

d. Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi butuh untuk diukur agar dapat dinilai kualitas layanan publik yang mereka berikan. Menurut *Mahmudi (2010:12)*, pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai kesuksesan suatu organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik. Masyarakat akan menilai kesuksesan organisasi sektor publik melalui kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang relatif murah dan berkualitas.

Mahsun (2006:34) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja bukanlah tujuan akhir melainkan merupakan alat agar dihasilkan manajemen yang lebih efisien dan terjadi peningkatan kinerja. Hasil dari pengukuran kinerja akan memberi tahu kita apa yang telah terjadi, bukan mengapa hal itu terjadi atau apa yang harus dilakukan.



Menurut *Wibowo (2010:230)* Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- a) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- b) Menggunakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- c) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- d) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- e) Menghindari konsekuensi dari renadahnya kualitas.
- f) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- g) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

e. Indikator Kinerja

Para ahli lain mengatakan indikator kinerja tergantung pada pengertian kinerja itu sendiri. Sebagai contoh, jika kinerja itu adalah hasil kinerja yang berupa fisik (*hard product*) maka dimensinya dapat ditentukan sebagai berikut (*Buyung, 2007:23*)

- a) Kuallitas Hasil Kerja, dimaksudkan untuk kepuasan konsumen.
- b) Kuantitas Hasil Kerja, dimaksudkan untuk mengukur tingkat produktivitas.
- c) Kemampuan bekerja sendiri, dimaksudkan untuk dapat diandalkan.
- d) Pengetahuan dan keterampilan kerja, dimaksudkan untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas.



- e) Tanggung Jawab, dimaksudkan tanggung jawab seorang terhadap peralatan dan proses, material dan keselamatan kerja bagi orang lain.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
<i>Rismaida (2010)</i>	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan di Kabupaten Simeule Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja (X1) • Pengawasan Kerja (X2) • Kinerja Karyawan 	Disiplin kerja dan Pengawasan kerja secara serempak dan parsial berpengaruh secara nyata (<i>highly significant</i>) terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan di Kabupaten Simeule Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam
<i>Yosevine Girlbert Silalahi (2014)</i>	Pengaruh Profesionalisme dan Stress Kerja Terhadap	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalisme (X1) • Stress Kerja (X2) 	Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel

© 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

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

	Kepuasan Kerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja Karyawan (Y1) 	<p>profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>
<i>Hernowo Narmodo (2014)</i>	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai BKD Wonogiri	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X1) • Disiplin • Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Motivasi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Wonogiri.</p>

C. Kerangka Pemikiran

Menurut *Muhamad (2009 : 75)* kerangka pemikiran adalah gambaran mengenai hubungan antar variable dalam suatu penelitian yang diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka logis.

Setiap perusahaan pasti akan selalu berusaha meningkatkan kinerja kerja karyawan, produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi atau menghasilkan suatu barang atau jasa sesuai dengan yang

diharapkan dalam waktu singkat dan tepat. Oleh karena itu banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Diantaranya adalah melalui disiplin dan profesionalisme. Apabila disiplin dan profesionalisme kurang baik maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan menjadi kurang baik dan begitu juga sebaliknya. Disiplin dan profesionalisme merupakan faktor yang mempunyai pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan.

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut *Setiyawan dan Waridin (2006:15)* menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap organisasi. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, (*Aritonang, 2005:21*).





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

2) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi banyak aspek yang mendukung terciptanya kinerja karyawan yang baik, salah satu indikatornya adalah kemampuan dan profesionalisme seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Pengaruh profesional seseorang sudah tentu akan berdampak pada kinerjanya. Dengan adanya profesionalisme yang tinggi, maka setiap karyawan akan makin mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya dengan tidak menyisakan pekerjaan yang salah maupun yang tidak mampu diselesaikan.

Profesionalisme adalah mutu kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang profesional. Ciri karyawan profesional ditandai dengan kepiawaiannya dalam melaksanakan tugas profesinya, karena didukung oleh latar belakang pendidikannya, minat, bakat, kemampuannya melaksanakan tugas yang penuh dinamika dan tantangan.

Dengan demikian dapat disimpulkan apabila profesionalisme karyawan rendah, maka kinerja karyawan tersebut juga akan rendah, demikian sebaliknya. Dari uraian tersebut diduga adanya hubungan positif profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan. Menurut *Hasibuan (2003:193)* kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Oleh karena itu peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja.

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 (*Rivai, 2005:444*). Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, (*Hasibuan, 2001:194*), sedangkan Singodimendjo (*dalam Sutrisno,2011:96*) menyatakan bahwa: “Semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”.

© 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





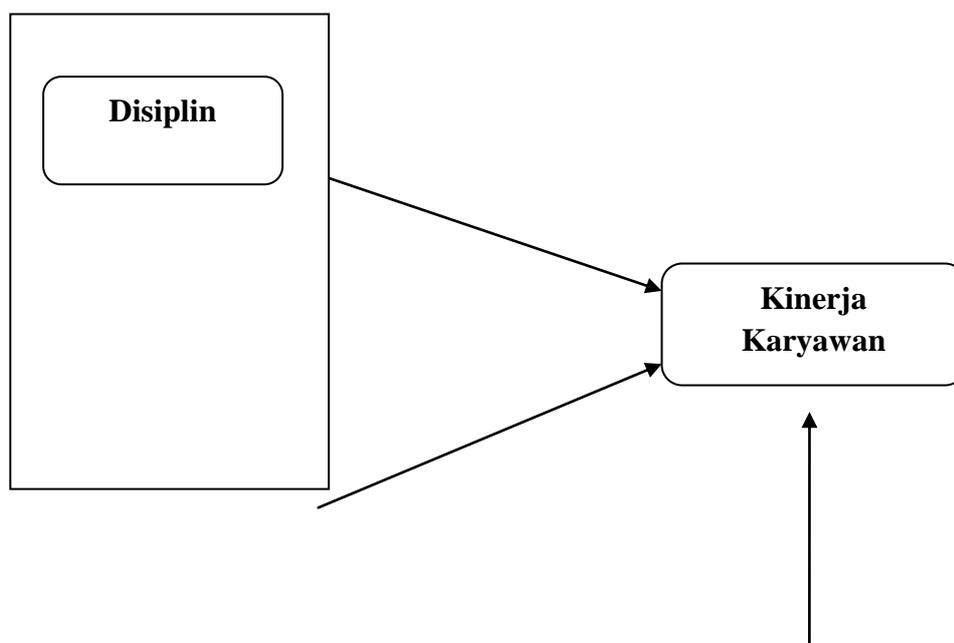
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut *Achmad Gani (2009)* dalam penelitiannya mengatakan bahwa Profesionalisme mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja. Apabila karyawan kantor telah menunjukkan sikap yang professional dalam mengerjakan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, maka hal tersebut telah menunjukkan kinerja yang baik.

Menurut *Wirawan (2008:123)* karyawan yang memiliki profesionalisme yang tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara khusus, peningkatan profesionalisme diharapkan dapat memberikan dampak bagi peningkatan kinerja dan kepuasan bagi karyawan.

Dalam rangka memberikan pedoman dan arahan agar penelitian yang dikemukakan dapat sesuai dengan yang telah digariskan data latar belakang, perumusan masalah maka perlu disusun kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran dari kegiatan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Profesionalisme

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai
 X1 : Variabel Disiplin
 X2 : Variabel Profesionalisme

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau pernyataan sementara mengenai rumusan dari penelitian yang dikemukakan. Perumusan hipotesis adalah kesimpulan yang ditarik sebagai jawaban. Dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis 1

Ha₁: Diduga terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero).

Hipotesis 2



© 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



Ha₂: Diduga terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero).

Hipotesis 3

Ha₃ : Diduga terdapat pengaruh disiplin dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1) Tempat Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero) di Jakarta. Perusahaan ini bergerak pada bidang jasa yang bertugas untuk melaksanakan pengelolaan asset eks Badan Penyehatan .

2) Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei	Juni	Juli	Agustus
----	----------	-----	------	------	---------



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

		I	II	III	IV												
1	Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■												
2	Penyusunan proposal				■	■	■	■									
3	Pengumpulan Data							■	■	■	■						
4	Analisis Data									■	■	■	■				
5	Penyusunan Laporan													■	■	■	■

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2016 sampai dengan bulan Mei 2016, dengan alokasi sebagai berikut:

B. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang berupaya untuk meneliti apakah ada pengaruhnya antara disiplin dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah melalui pendekatan kuantitatif, artinya data yang dikumpulkan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah ingin menunjukkan hubungan antara variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sugiyono (2012 : 38) berpendapat bahwa variabel adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang,obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

(Notoadmodjo, 2005) variabel mengandung pengertian ukuran atau ciri yang diwakili oleh anggota-anggota suatu kelompok yang berbeda dengan yang dimiliki oleh kelompok lain. Sesuatu yang digunakan sebagai ciri, sifat, atau ukuran yang dimiliki atau didapatkan oleh satuan penelitian tentang suatu konsep pengertian tertentu, misalnya umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, pekerjaan, pengetahuan, pendapatan, penyakit dan sebagainya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2, yaitu variabel terikat (*dependent* atau diberi simbol Y) dan variabel bebas (*independent* atau diberi simbol X). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Adapun identifikasi dari variabel penelitian sebagai berikut :

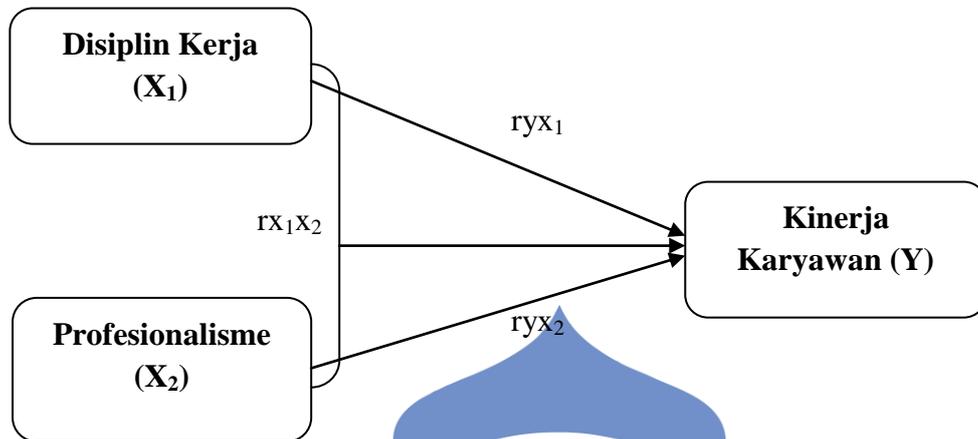
Variabel dependen : Kinerja (Y)

Variabel independen : Disiplin (X₁)

Profesionalisme (X₂)



Adapun desain dalam penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 3.1 sebagai berikut :



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Keterangan :

X_1 = Variabel bebas I (disiplin kerja)

X_2 = Variabel bebas II (profesionalisme)

Y = Variabel terkait (kinerja karyawan)

ry_{x_1} = Pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

ry_{x_2} = Pengaruh parsial profesionalisme terhadap kinerja karyawan

$ry_{x_1x_2}$ = Pengaruh simultan disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja

C. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sarwono (2006:28), "Operasionalisasi Variabel adalah yang menjadikan variable-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional

dalam kaitannya dengan proses pengukuran variable-variabel tersebut”. Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variable-variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Dalam hal ini variabel yang diteliti terdiri dari variabel disiplin, variabel profesionalisme dan variabel kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh disiplin, profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero) dilakukan dengan menggunakan metode Survey, Penggunaan metode ini dikarenakan penulis bertujuan bukan saja menggambarkan konsep dan fakta yang ada, tetapi akan menganalisis dan menjelaskan hubungan antar pengaruh disiplin dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan melalui pengujian hipotesis. Dengan demikian metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan teknik korelasi dan regresi.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut

Tabel 3.2 Operasional Variabel Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (PPA)

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Disiplin (X_1)	Disiplin Kerja adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. <i>Husin (2000:95)</i>	1.Kehadiran 2.Ketaatan 3.Ketepatan Waktu 4.Perilaku	Ordinal Ordinal Ordinal
Profesionalisme	Profesionalisme adalah mutu, kualitas	1. Pengabdian pada	Ordinal



- 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	<p>dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Seseorang dikatakan professional jila memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan (<i>Fujianti, 2012</i>)</p>	<p>profesi</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kewajiban Sosial 3. Kemandirian 4. Keyakinan terhadap profesi 5. Hubungan sesama profesi 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
Kinerja (Y)	<p>Kinerja adalah suatu hasil kerja (result) atau prestasi kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. <i>Hasibuan (2004:70)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Hasil Kerja 2. Kuantitas Hasil Kerja 3. Kemampuan bekerja sendiri 4. Pengetahuan dan keterampilan kerja 5. Tanggung Jawab 	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>

D. Populasi, Sample dan Metode Sampling



1) Populasi

Populasi ialah objek, seluruh anggota kelompok orang, atau kejadian yang telah dirumuskan oleh peneliti secara jelas. *Furchan (2004)*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero) yang berjumlah 30 orang.

2) Sample

Soehartono (2004:57) mengatakan bahwa sample merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Pada penelitian ini sample yang digunakan yaitu dari seluruh populasi. Hal ini disebabkan oleh jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100.

3) Metode Sampling

Sampling atau metode pengambilan sampel merupakan cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data yang sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.

Dalam penelitian ini metode sampling yang digunakan adalah metode random sampling dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi tersebut.

4) Metode Pengumpulan Data



Dalam penelitian metode pengumpulan data adalah faktor penting untuk keberhasilan penelitian. Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya.

E. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung dalam subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer ini disebut juga dengan Data Tangan Pertama. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil penyebaran kuesioner.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder ini disebut juga dengan Data Tangan Kedua. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku serta laporan bulanan perusahaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian. Karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Di

dalam suatu penelitian, agar data yang kita kumpulkan menjadi valid, maka kita harus mengetahui bagaimana cara-cara pengumpulan data dalam research itu, sehingga data yang kita peroleh dapat menjadi pendukung terhadap kebenaran suatu konsep tertentu.

Instrumen itu alat, sehingga instrument penelitian itu alat yang digunakan dalam penelusuran terhadap gejala-gejala yang ada dalam suatu research guna membuktikan kebenaran atau menyanggah suatu hipotesa-hipotesa tertentu. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode angket (Kuesioner). Kuesioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun sebelumnya. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap dan biasanya sudah menyediakan pilihan jawaban (kuesioner tertutup) atau memberikan kesempatan responden menjawab secara bebas (kuesioner terbuka).

G. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variabel jenis instrumen penelitian adalah angket, ceklis, pedoman wawancara, pedoman pengamatan (*Arikunto, 2006:160*).

H. Uji Data





1) Uji Validitas

Validitas adalah derajat yang menyatakan suatu tes mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas suatu tes tidak begitu saja melekat pada tes itu sendiri, tapi tergantung penggunaan dan subyeknya.

Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Setelah kuesioner itu tersusun dan teruji validitasnya, dalam praktek belum tentu data yang dikumpulkan adalah data yang valid. Banyak hal-hal yang akan mengurangi validitas data, misalnya apakah si pewawancara yang mengumpulkan data betul-betul mengikuti petunjuk yang telah ditetapkan dalam kuesioner.

Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program computer yaitu *SPSS for Windows 18*, dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan alat skor tersebut valid (*Ghozali, 2001*). Besarnya r tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari SPSS pada kolom *Corrected Items Correlation*. Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of thumb*) adalah 0,361.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Dengan

kata lain, reabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama.

Salah satu metode yang dapat dipakai untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Imam Ghazali, 2007 : 41). Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan software SPSS 18.0.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas data ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji T dan uji F mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, (Erlina, 2007:103).

Normalitas data variabel juga dapat dibuktikan melalui *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas hasil analisis terhadap nilai α , dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $Asym. Sig > \alpha (0,05)$, maka data variabel berdistribusi normal

Jika $Asym. Sig < \alpha (0,05)$, maka data variabel tidak berdistribusi normal

Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Sedangkan Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005).





I. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Untuk melihat sejauh mana pengaruh Disiplin (X_1) dan Profesionalisme (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y), digunakan metode analisis data dengan analisis kualitatif yaitu mendeskripsikan variabel-variabel bebas dan variabel terikat. Kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan statistik dibantu Program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 18. Hasil analisisnya berupa :

1) Analisis Regresi

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS for windows versi 18. Analisis regresi berganda dipakai untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Dalam penelitian ini analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh disiplin dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Pengelola Aset (Persero).

Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam *Freddy Rangkuti (2007 : 162)*, yaitu :



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Skor responden dari Y (variabel nilai Y/variabel terikat)

a = Nilai Konstanta Intersepsi

b = Koefisien arah regresi

X₁ = Disiplin

X₂ = Profesionalisme

2) Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (disiplin dan profesionalisme) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak



seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3) Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu disiplin kerja dan profesionalisme tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu disiplin kerja dan profesionalisme mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a) Apabila probabilitas signifikansi $>0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b) Apabila probabilitas signifikansi $<0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)



Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Dependent (X) dan Independent (Y), apakah variabel X_1 dan X_2 (Disiplin dan Profesionalisme) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H_0 : Variabel Bebas (Disiplin) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Variabel bebas (Profesionalisme) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

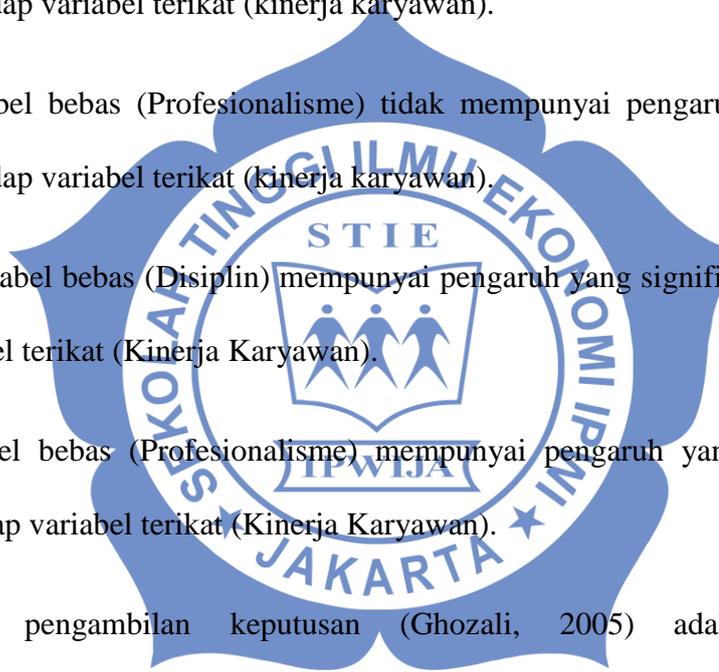
H_a : Variabel bebas (Disiplin) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Variabel bebas (Profesionalisme) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

- a) Apabila angka probabilitas signifikansi $>0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $<0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.





DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bohlander, G & Snell, S. 2010. **Principles of Human Resource Management. Internasional Edition Human Resource Management, (15th ed)**. South-Western: Cengage Learnin.
- Ghazali, Imam. 2007. **Teori Akuntansi**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2004. **Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, S.P Malayu. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kurniawan, Agung. 2005:226. **Transformasi Pelayanan Publik**. yogyakarta: Pembaruan.
- Rivai, Veithzal, 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari teori ke Praktik**, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwono. 2006. **Teori Analisis Korelasi Mengenal Analisis Korelasi**. www.sarwono.info/korelasi.com
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2001. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Bumi Aksara : Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. **Menejemen sumber daya manusia. Edisi kedua**. Yogyakarta: STIE YKPN.

© 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



Singodimedjo, 2002. **Menejemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara

Siswanto, Bejo. 2005. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta: Bumi Aksara

Soehartono, Irawan. 2004. **Metode Penelitian Sosial**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. 2012. **Memahami Penelitian Kuantitatif**. Bandung : ALFABETA.

Sutrisno, Edy. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prenada Media Group.

https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_sumber_daya_manusia

<http://www.sarwono.info/korelasi.com>

www.google.com



© 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