

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT. BISA PINDAH**

SKRIPSI

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



Oleh :

ETY ISMAWATI

NIM : 2014511024

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANAH PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2018**



ABSTRAK

Kemampuan dan Disiplin merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai PT. Bisa Pindah. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Bisa Pindah.

Penelitian dilakukan di PT. Bisa Pindah dengan mengambil 59 pegawai sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi 59 pegawai pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

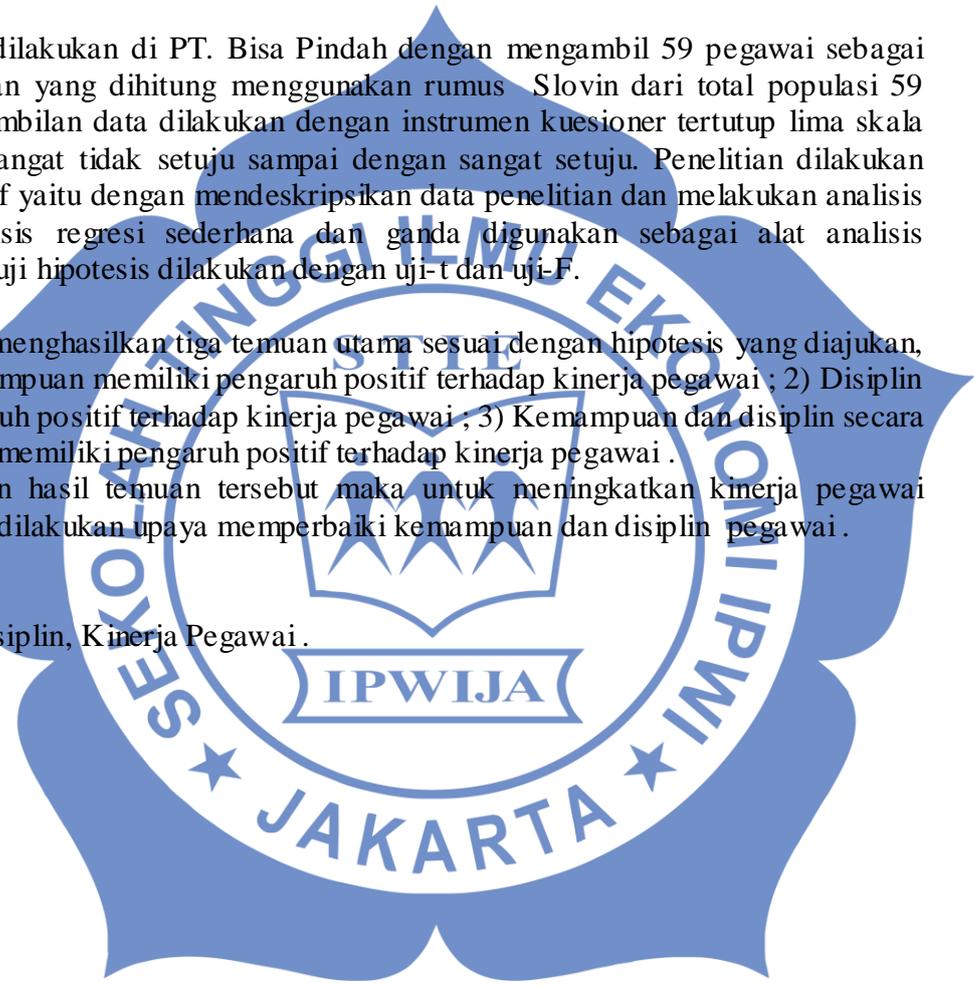
Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Kemampuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ; 2) Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ; 3) Kemampuan dan disiplin secara bersama - sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai .

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki kemampuan dan disiplin pegawai .

Kata kunci ;
Kompensasi, Disiplin, Kinerja Pegawai .

© 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





ABSTRACT

Ability and discipline are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the PT. Bisa Pindah Jakarta Timur. This research aimed to determine the effect of ability and discipline toward employee performance on the PT. Bisa Pindah. Jakarta Timur.

Research conducted at the PT. Bisa Pindah Jakarta Timur, by taking 59 employees as the research sample, calculated using the slovin formula of the total population of 59 employees at the PT. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The simple and multiple linear regression analysis are the statistical approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test. The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are: 1) Ability has a positive influence on employee performance; 2) Discipline has a positive influence on employee performance; 3) Ability and Discipline simultaneously has a positive influence on employee performance.

Based on the research finding, in order to increase employee performance can be done by increasing ability and discipline.

*Key words ;
Ability, Discipline, Employee performance*

© 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





KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lidasannya maka skripsi dengan judul "**PENGARUH KEMAMPUAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BISA PINDAH**" ini dapat di selesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dra. Siti Mahmudah, MM selaku pembimbingan yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.AK . Selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Pemilik dan karyawan PT. BISA PINDAH yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA
6. Rekan - rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA khususnya mahasiswa F6,F7 dan F8 .
7. Keluarga tercinta khususnya Ayahanda Subagio dan Ibunda IM hany yang senangtiasa menjaga, mendukung serta membimbing dan ikhlas mendokan penulisan setiap waktu. Semoga beliau berdua selalu dalam rahmat dan lindungan Allah SWT.
8. Kepada pihak - pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan - rekan berikan mendapat imbalan dari Allah SWT dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhna ini 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 05 Maret 2018

Ety Ismawati
2014511024



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Sistematika Penulisan	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1.1 Fungsi Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber daya Manusia	9
2.1.1.3 Kemampuan	10
2.1.2 Pengertian Kemampuan	10
2.1.2.1 Macam - Macam Kemampuan	15
2.1.2.2 Indikator Kemampuan	16
2.1.3 Disiplin	17
2.1.3.1 Pengertian Disiplin	17
2.1.3.2 Macam - Macam Disiplin.....	20
2.1.3.4 Pendekatan Disiplin	20
2.1.3.5 Indikator Disiplin	22
2.1.4. Kinerja Pegawai	24
2.1.4.1 Macam - Macam Kinerja Pegawai	25
2.1.4.2 Indikator Kinerja Pegawai	26
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Pemikiran	32
2.4 Hipotesis	32

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB 3 METODE PENELITIAN 33

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian 33

3.2. Desain Penelitian 34

3.3. Definisi Operasional Variabel 35

3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling 40

3.4.1 Populasi Penelitian 40

3.4.2 Sampel Penelitian 40

3.4.3 Metode Sampling 41

3.5 Metode Pengumpulan Data 41

3.5.1 Kuesioner 42

3.6 Instrumentasi Variabel 42

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis 43

3.7.1 Metode Analisis 43

3.7.2 Pengujian Hipotesis 47

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 50

4.1 Profil PT. Bisa Pindah 50

4.1.1 Sejarah PT. Bisa Pindah 50

4.1.2 Visi dan Misi PT. Bisa Pindah 51

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Bisa Pindah 52

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

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



4.1.4 Data Deskripsi Data Responden	53
4.1.5 Jenis Kelamin Responden	54
4.1.6 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
4.2 Pembahasan	56
4.2.1 Uji Validitas	59
4.2.2 Uji Realibilitas	62
4.2.3 Uji Normalitas Data (kolmogorov – Smirnov Test)	64
4.2.4 Analisis Regresi Linier Ganda	65
4.2.5 Uji Multikolinieritas	65
4.2.5.1 Uji Autokorelasi	66
4.2.5.2 Uji Heterokesdastisitas	70
4.2.5.3 Uji Analisis Hipotesis	70
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	74
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xxi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

PT. Bisa Pindah Unit Pelayanan sebagai Jasa Pindahan yang meliputi obyek kuliah kerja dan penelitian Kemampuan Disiplin Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan karena PT. Bisa Pindah adalah CBU Central Business Unit dari PT. Lintang Persada yang main Business nya bergerak dalam Jasa Pindahan. Selain itu PT. Bisa Pindah, Memiliki team yang sangat berpengalaman dengan kualitas layanan prima menjangkau layanan Domestik dan Internasional dan siap memberikan yang terbaik untuk kepuasan customer. dan dapat dipastikan telah memiliki sistem manajemen yang baik dan layak untuk dipelajari. Dengan kemampuan untuk memberikan pelayanan pada keunggulan kami tentunya di pilihkan sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah diperlukan sehingga profesionalisme kerja pun dapat terwujud dengan baik. Kinerja Pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perubahan untuk mencapai tujuannya ,dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja organisasi, terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual, performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) dengan perkatan lain kinerja seorang karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*institutional performance*) juga baik. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti berupa memaparkan budaya kerja dan kompetensi pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai. Bagi negara – negara berkembang persoalan yang sering dihadapi adalah rendah kualitas sumber daya manusia (SDM).

© 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



Rendahnya kualitas SDM merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu bangsa. Persoalan ini semakin rumit dirasakan sehubungan dengan masuknya era globalisasi dimana masyarakat dunia saling terhubung dalam berbagai aspek kehidupan yang menimbulkan dampak persaingan yang semakin tinggi. nilai - nilai, citra diri, sifat – sifat diri dan motivasi yang penting dalam budaya kerja para pegawai yang mendukung sehingga kondisi kinerja pun dapat terus meningkat budaya kerja harus menjadi komitmen seluruh pegawai sehingga dalam menjalankan tugas ada rujukan yang jelas. PT. Bisa Pindah adalah perusahaan bergerak dengan kemampuan untuk memberikan pelayanan pada keunggulan rekayasa kami yang berkualitas terhadap masyarakat Veithzal Rivai (2005) mengatakan bahwa “ Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perubahan untuk mencapai tujuan “.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti “ ***Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bisa Pindah Jakarta Timur*** “.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kemampuan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. Bisa Pindah Jakarta Timur ?
2. Apakah Disiplin mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. Bisa Pindah Jakarta Timur ?
3. Apakah Kemampuan dan Disiplin mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Bisa

© 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



Pindah Jakarta Timur ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bisa Pindah Jakarta Timur ?
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bisa Pindah Jakarta Timur ?
3. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai PT. Bisa Pindah Jakarta Timur ?



1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

9. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

10. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga

© 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

bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

11. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.5. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB 1. PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB 5. PENUTUP

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai arti yang sangat luas dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan, dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi pembawaan manajer. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Secara makro, sumber daya manusia merupakan keseluruhan potensi tenaga kerja yang terdapat dalam suatu negara, yang menggambarkan potensi jumlah kerja dari suatu negara. Secara mikro, sumber daya manusia merupakan segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja pada suatu organisasi tertentu baik pemerintah ataupun swasta.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut :

- a. Menurut Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir,

pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

- b. Moses N Kiggundu (dalam Indah Puji Hartarik,2014:14) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.
- c. Sedangkan menurut Dessler (2006 : 5), definisi manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.
- d. Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- e. Menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian. Pengkoordinasian. Pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan. Pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahantenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- f. Sedangkan menurut French (dalam Sunyoto,2012:2) “Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi”.
- g. Menurut Panggabean, (2009:11) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang terdiri perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompetensi, promosi dan pemutusan

© 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



hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

- h. Menurut Ivancevich, et al., (dalam Moekijat, 2010:4) "Manajemen sumber daya manusia sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya".

Berdasarkan hal itu, maka manajemen sumber daya manusia secara sederhana dapat diberi pengertian sebagai ilmu manajemen yang diterapkan dalam masalah pengelolaan sumber daya manusia.

2.1.1.1. Fungsi Sumber Daya Manusia

Jeff Madura (2007:389) mengklasifikasi fungsi manajemen sumber daya manusia kedalam beberapa kelompok, yaitu:

- a. Perencanaan, yaitu persiapan yang dilakukan untuk menghadapi berbagai kondisi dimasa depan.
- b. Pengorganisasian, yaitu mengatur pegawai dan sumber daya lainnya melalui cara yang konsisten dengan tujuan organisasi.
- c. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi kebiasaan orang lain demi mencapai tujuan bersama.
- d. Pengendalian, yaitu melibatkan pengawasan dan evaluasi pekerjaan. Fungsi ini mengevaluasi secara kontinu sehingga organisasi dapat memastikan bahwa langkah yang benar untuk mencapai tujuan.

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

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

2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005:34) antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan atas asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan kita pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat Undang-Undang Perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi kerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horisontal.
10. Mengatur pensiunan, pemberhentian dan pesangonnya”.

2.1.1.3 Kemampuan

2.1.2. Pengertian Kemampuan



Kemampuan adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna (*Blanchard* dan *Hersey* dalam *Diah Ayu*, 2013). Selain itu, dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman kerja pegawai mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai. Masa kerja pegawai yang semakin lama dengan jumlah pegawai semakin sedikit menyebabkan kurangnya pengalaman kerja pegawai.

Timothy (2008) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. *Martoyo* (2007) dan *Alwi* (2001) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu pegawai dalam bekerja. *Syukur* (2001) dan *Hariandja* (2002) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu.

Selain faktor kemampuan kerja dan pengalaman kerja, disiplin juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin yang tinggi para pegawai sadar akan kewajiban tugas yang seharusnya dikerjakan mereka. Menurut *Prawirosentono* dalam *Amran* (2009) disiplin adalah taat kepada hukum dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku disuatu tempat atau lingkungan tertentu. Dengan demikian, yang dimaksud dengan disiplin pegawai adalah ketaatan yang dimiliki pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi ditempat dia bekerja. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai, seperti dalam organisasi atau perusahaan harus dilaksanakan dengan baik.

© 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



Hal ini diperlukan agar kinerja pegawai semakin meningkat dan semakin berkembang sehingga mampu mewujudkan suatu prestasi perusahaan yang maksimal sebagai suatu ukuran dalam keberhasilan kerja maupun tujuan yang dicapai yang telah diinginkan sebelumnya. Penerapan disiplin kerja yang dilakukan secara benar dan tepat, kita dapat mencapainya dengan mengutamakan profesionalisme kerja dengan motto *“the right man on the right place”*, sehingga perlu penjelasan pekerjaan yang jelas dari kerja yang akan dilakukan (Amran, 2009).

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai selama periode tertentu. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan begitu banyak karyawan yang memiliki karakteristik yang bermacam-macam dalam suatu lingkungan atau organisasi. Demikian halnya dengan kemampuan, bahwa setiap karyawan memiliki sikap, karakteristik dan kepribadian yang berbeda-beda dan kekuatan, kelemahan yang membuat relatif unggul dibandingkan karyawan lain dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

Menurut Robbins (2006: 52), kemampuan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Gibson (1996: 167), kemampuan kerja yaitu potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketidakterdapatannya seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Robbins, 2006: 49). Kemampuan juga dilihat dari *knowledge and skill* artinya seseorang dengan

© 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



pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Menurut Thoha, kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. sesungguhnya kemampuan ditujukan seseorang baru sebagian dari potensi yang terdapat pada dirinya sendiri. Dalam hal ini perlu adanya motivasi untuk menggerakkan agar prestasi kerja semakin dapat dilihat dan dirasakan oleh pengguna jasa Pegawai Negeri Sipil.

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan itu mungkin dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 1994:104). Berdasarkan uraian di atas bahwa apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan yang ada maka pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil

2.1.2.1 Macam - Macam Kemampuan

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2008), yaitu:

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

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



1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Menurut pengertian diatas, kemampuan teknis yang dimaksud adalah seorang pegawai di dalam organisasinya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada. Artinya bahwa seorang pegawai yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang telah dinilai dapat meningkatkan hasil kerja pegawai sehingga lebih maksimal.

Kecakapan bersifat manusiawi disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja, yakni dalam bekerja sama dengan sesama anggota organisasi. Hal ini penting sekali karena jika menutup diri maka tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal. Jadi kemampuan dalam berkomunikasi mengeluarkan ide, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik. jadi, human skill di sini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja dengan team work atau kelompok kerja di dalam organisasi seperti terurai di atas bahwa hal ini penting untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, Kemampuan yang ketiga adalah kemampuan konseptual, kemampuan disini bagaimana seorang pegawai apabila sebagai decision maker

© 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



dalam menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya. dengan kemampuan konseptual ini maka pekerjaan dapat terarah dan berjalan dengan baik karena dapat memilih prioritas-prioritas pekerjaan mana yang harus didahulukan dan sebelum bekerja cenderung menggunakan skala prioritas.

2.1.2.2 Indikator Kemampuan

Dari bahasan-bahasan di atas maka di dalam mengukur kemampuan kerja, menggunakan indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan teknis

1. Tingkat pendidikan dan jenis pendidikan
2. Tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dan target waktu yang telah ditetapkan
3. Tingkat pelaksanaan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya.
4. Tingkat penyelesaian terhadap masalah

b. Kemampuan bersifat manusiawi

1. Tingkat kerja sama dengan orang lain
2. Tingkat membangun suasana kerja
3. Tingkat pelaksanaan kerja dengan inisiatif

c. Kemampuan konseptual

1. Tingkat kejelasan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
2. Tingkat penggunaan skala prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan

© 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

2.1..3 . Disiplin

2.1.3.1 Pengertian Disiplin

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai



tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup 10 kerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno (2009:87-88) menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan seperti dibawah ini:

Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian. Adapun

© 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

sebenarnya dengan disiplin kerja ini terdapat manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan dan karyawan, antara lain:

1. Bagi Organisasi Atau Perusahaan Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi Karyawan Bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi dan agar dapat menunjang kelancaran segala aktivitas dalam organisasi, agar tujuannya dapat dicapai secara maksimal.

2.1.3.2 Macam - Macam Disiplin

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Ivai & Sagala (2013:825-826). Keempat prespektif tersebut antara lain:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*). Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.3.4 Pendekatan Disiplin

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai & Sagala (2013:826-831): aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Aturan tungku panas Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan indiscipliner, memberikan hukum yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indiscipliner.

- a. Disiplin progresif tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan di era globalisasi ini. Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin berat. Misalkan seorang karyawan pemalsuan jam kehadiran, pertama dia diberikan teguran lisan, jika masih dilakukan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan, dan semakin sering dilakukan karyawan itu akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat. Dengan kata lain tindakan ini dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri.
- b. Disiplin positif

Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan

bahkan nantinya mencari cara agar dapat memalsukan tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memangku konsekuensi yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri. Dalam disiplin positif sebenarnya memiliki tingkatan-tingkatan seperti disiplin progresif, namun hukuman dalam disiplin progresif digantikan menjadi konseling-konseling dalam disiplin positif.

2.1.3.5 Indikator Disiplin

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2004:746) dalam Sari (2013) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004. Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Mohammad (2005), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

3. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
4. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
5. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
6. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal
7. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004):

1. Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*)
3. yaitu berusaha membantu karyawan
4. mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
5. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi

© 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-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

6. Perspektif utilitarian (*utilitarianperspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2004) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
2. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

2.1.4. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata Job Performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian Kinerja Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) Hasibuan (2002:160)

Menurut Hasibuan, Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

2.1.4.1 Macam - Macam Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2002:68), Kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

- a) Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
- b) Memiliki tujuan yang realitis
- c) Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- e) Memanfaatkan umpan balik yang kokrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

2.1.4.2. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan 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

Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

Komitmen

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani, Kinerja seseorang adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang



justro kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tika (2006) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi 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



3. Pencapaian tujuan organisasi

4. Periode waktu tertentu

© 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

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal,

yaitu:

1. Kemampuan
2. Keinginan
3. Lingkungan

Rivai dan Basri (2005) juga menyebutkan empat aspek kinerja:

1. Kemampuan
2. Penerimaan tujuan perusahaan
3. Tingkat tujuan yang dicapai
4. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan

Kemudian Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005):

- 1) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- 2) Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada





tugas.

- 3) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- 4) Target aktivitas perbaikan kinerja.
- 5) Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- 6) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

2.2 . Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka akan diulas tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki isi atau relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pembanding untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi. Beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya adalah

Dalam kajian pustaka akan diulas tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki isi atau relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pembanding untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi. Beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya adalah:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pratama Mahyudin (2008) dengan penelitiannya berjudul Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Toko Buku Toga Mas Yogyakarta). Sampel yang digunakan adalah karyawan Toko Buku Toga Mas Yogyakarta dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Dari penelitiannya dapat disimpulkan bahwa faktor Kemampuan dan Disiplin berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kepuasan karyawan maka dapat meningkatkan

© 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



kinerjakaryawan di “Toga Mas” sehingga mampu mempertahankan perusahaan dan tetap eksis pada era persaingan yang ketat saat ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Rohana Dewi (2014), dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada karyawan di Pt. Bisa Pindah). Metode yang digunakan adalah metode simple random sampling. Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan akan semakin meningkat bagi PT. Bisa Pindah.

Penelitian yang dilakukan oleh Yoga Dedhitama (2009), dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan di PT. Bisa Pindah). Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan proportional stratified random sampling. Hasil penelitian didapatkan bahwa faktor motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

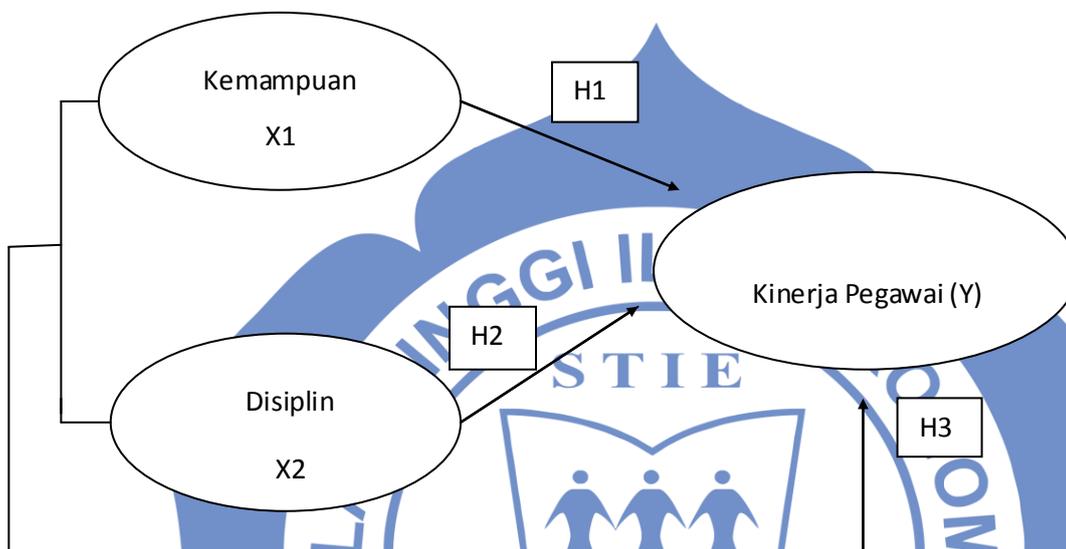
Dari uraian pemikiran tersebut di atas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

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

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

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis

H1 : Kemampuan (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H2 : Disiplin (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H3 : Kinerja dan Disiplin mempunyai pengaruh signifikan Kinerja pegawai (Y)

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di Komplek PTB Indokisar Jaya

Jl. Lapangan Tembak Blok II F No.11 Cibubur, 13720 Jakarta Timur.

Office Phone : 021 – 2282.1620.

Hot Line : 0821 82 700 900

Website : www.bisapindah.com.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan selama 3 bulan, terhitung dari Desember 2017 s/d Februari 2018 dengan jadwal sebagai berikut :

Tabel 3.1. Rencana Penelitian

Kegiatan	Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■	■									
Penyusunan Proposal				■	■	■						
Pengumpulan Data							■	■	■			
Analisis Data										■	■	■
Pelaporan												

3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory*

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

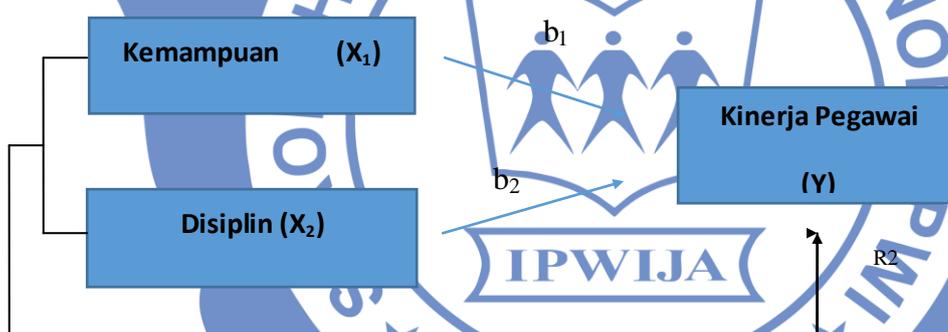
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

research tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji Pengaruh kemampuan dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Bisa Pindah Jakarta Timur.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu; Kemampuan dengan simbol X_1 , variabel independen kedua yaitu Disiplin dengan simbol X_2 . Satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dengan simbol Y .

Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.2. Desain Penelitian



Keterangan

X_1 = Variabel bebas (Kemampuan)

X_2 = variabel bebas (Disiplin)

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

b_1 = Koefesien regresi variabel Kemampuan

b_2 = Koefesien regersi Disiplin

3.3. Definisi Operasional 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Variabel ini terdiri dari satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y), dan dua variabel independen yaitu Kemampuan (X_1), Disiplin (X_2). Variabel penelitian ini selanjutnya diukur dengan menggunakan kuisioner. Atas dasar indikator masing-masing variabel yang selanjutnya diterjemahkan menjadi kuisioner dimana variabel Kinerja Pegawai, Kemampuan memiliki sebanyak 10 (sepuluh) pertanyaan, Disiplin memiliki sebanyak 10 (sepuluh) pertanyaan; dimana operasionalisasinya adalah sebagai berikut:

Kemampuan (Variabel Independdent atau Variabel X_1)

Untuk mendukung pengidentifikasian variabel diatas maka dilakukan penyebaran kuesioner dengan indicator-indikator seperti berikut ini :

a. Kemampuan teknis

1. Tingkat pendidikan dan jenis pendidikan
2. Tingkat pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dan target waktu yang telah ditetapkan
3. Tingkat pelaksanaan pekerjaan menggunakan peralatan sesuai dengan bidang tugasnya.
4. Tingkat penyelesaian terhadap masalah

b. Kemampuan bersifat manusiawi

- 1, Tingkat kerja sama dengan orang lain
2. Tingkat membangun suasana kerja
3. Tingkat pelaksanaan kerja dengan inisiatif

c. Kemampuan konseptual

1. Tingkat kejelasan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya.
2. Tingkat penggunaan skala prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan

Disiplin (Variabel Independent atau Variabel X_2)

Disiplin merupakan cerminan diri dalam disiplin pegawai yang dilakukan pada ruang lingkup tertentu. Indikator Disiplin yaitu:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004. Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik



tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Kinerja Pegawai (Variabel Dependent atau Variabel Y)

Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Ketepatan

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

© 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

Komitmen

kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Kemampuan (X1)	a. Kemampuan teknis	1-5	1-2
Kemampuan	b. Kemampuan bersifat manusiawi		
Adalah dalam pembentukannya, faktor kemampuan kerja dan pengalaman kerja, disiplin	c. Kemampuan konseptual		3-4
juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.	a. Menurut Sumber Robbins (2006: 52), Gibson (1996: 167), Robert R.Katz, dalam Moenir2008,		5-7

© 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

<p>Disiplin (X2) Disiplin juga diartikan sebagai tehnik pengendalian sosial sehingga dapat terciptanya suasana yang teratur serta tertib. Pembinaan disiplin harus juga disesuaikan dengan tingkat perkembangan teknologi dan masyarakat, dimana adanya perpaduan antara ketertiban dan keteraturan menghasilkan suatu sistem</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan pada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Tindakan korektif 4. Kehadiran tepat waktu <p>Menurut Sumber Simamora (2004:746) dalam Sari (2013)</p>	<p>Interval 1 – 5</p>	<p>1-2 3-4 5-6 7-8</p>
<p>Kinerja Pegawai (Y) kinerja pegawai semakin meningkat dan semakin berkembang sehingga mampu mewujudkan suatu prestasi perusahaan yang maksimal sebagai suatu ukuran dalam keberhasilan kerja maupun tujuan yang dicapai yang telah diinginkan sebelumnya. Dimensi yang relevan seperti dikemukakan Byars dan Rue (2008 : 216) yakni; usaha, kemampuan dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kinerja 2. Kuantitas Kinerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas Kinerja 5. Kemandirian Kinerja 6. Komitmen Kinerja <p>Menurut Sumber Robbins (2006:206) Yuwalliatin (2006) , Mangkunegara</p>	<p>Interval 1-5</p>	<p>1-2 3-4 5-6 7-8 9-10</p>



persepsi tugas.	(2002:68),		
-----------------	------------	--	--

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi Penelitian

Dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai PT. Bisa Pindah yang berjumlah 59 Pegawai.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanti dan Wulandari, 2010:10). Sample pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai di PT. Bisa Pindah yang berjumlah 59 Pegawai.

3.4.3 Metode Sampling

Karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian, maka pengambilan sampling yang digunakan adalah metode *Sampling Jenuh* sehingga penelitiannya disebut sebagai sensus. *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.5 Metode Pengumpulan data

© 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



Untuk mendapatkan data yang menunjang di penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

Penelitian Lapangan Untuk mendapatkan data yang menunjang dalam penelitian ini, penulis penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian ini dilakukan melalui :

Kuesioner (*Questionnaire*) dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang harus dijawab untuk mempermudah pengumpulan data dan efisiensi waktu. Adapun responden yang berhubungan dengan penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT.Bisa Pindah.

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang, referensi, peraturan-peraturan dan sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

3.6 Instrumen Variabel Penelitian

Pengukuran merupakan suatu proses hal mana suatu angka atau simbol dilekatkan pada karakteristik atau properti suatu stimuli sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan. (Imam Ghozali: 2005;3). Dalam penelitian ini menggunakan Skala interval tidak hanya mengkategorikan variabel ke dalam kelompok, tetapi juga melakukan ranking terhadap kategori.(Imam Ghozali: 2005;4). Sedangkan skala untuk instrumen menggunakan skala Likert karena penelitian ini merupakan penelitian sikap

© 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

atau persepsi seseorang terhadap suatu objek. Sedangkan skala untuk instrumen penelitiannya dengan Skala Likert.



Tabel 3.4 Skala Likert

Penilaian	Skala
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis Data

Analisis Data bertujuan mengolah data-data penelitian sehingga menghasilkan nilai yang dapat diartikan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program data SPSS versi 16. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengolahan, yaitu :



Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2005). Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur, karena suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya suatu alat ukur yang kurang valid memiliki validitas rendah. Kriteria valid tidaknya pertanyaan pada kuesioner penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung bias dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada output *reliability analysis* sedangkan nilai r tabel dengan jumlah sampel (n) = 59 orang.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang valid dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dimana variabel penelitian dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6. (Nunnally, 1967) dalam Imam Ghozali, 2005: 41-42.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) menyatakan bahwa : “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Dengan kata lain Uji Normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas harus terpenuhi karena analisis regresi linier ganda merupakan analisis inferensi sehingga data penelitian seharusnya berasal dari data yang berdistribusi normal. Deteksi normalitas data pada analisis regresi linier ganda dapat dilakukan sebagai berikut :

© 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



Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati, secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh karena itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi uji statistik. Uji statistik yang dilakukan dengan program SPSS pada statistik non parametrik Kolmogorof-Smirnov (K-S) Test terhadap nilai observasi dan nilai prediksi variabel independen terhadap variabel dependen. Normalitas terpenuhi apabila probabilitas hitung hasil uji lebih besar daripada taraf uji penelitian.

Uji Asumsi Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolonieritas, diuji dengan melihat VIF dan Tolerance. Model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah multikolonieritas yang dibuktikan dengan besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas Tolerance adalah mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1 sampai dengan 10 dan mempunyai nilai Tolerance mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0,2.

Uji Asumsi Autokorelasi

Menurut Ghozali (2005:95) "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya)". Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan melakukan uji Durbin Watson. Hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai dl dan du pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut :

© 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



- $1,21 < DW < 1,65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2,35 < DW < 2,79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1,65 < DW < 2,35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1,21$ dan $DW > 2,79$ = terjadi autokorelasi

Uji Kebaikan model

Uji kebaikan model (goodness-fit) diketahui dengan melihat nilai yang dihasilkan dari model summary dan anova. Sebuah model dikatakan baik apabila selisih R square yang dihasilkan dan adjusted squarenya tidak lebih dari 0,01 (ibnu ;2015). Pada hasil Anova model dikatakan baik apabila nilai sig. tidak melebihi angka 0.05.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

A = Nilai konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel Kemampuan

b2 = Koefisien regresi variabel Disiplin

X1 = Kemampuan

X2 = Disiplin

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji F. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak empat kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

Uji regresi parsial bisa disebut dengan uji-t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengaruh parsial ditunjukkan oleh koefisien regresi dalam persamaan regresi linier ganda sehingga hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

H_0 : $b_i = 0$: tidak ada pengaruh

H_a : $b_i \neq 0$: ada pengaruh

Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat nilai probabilitas t hitung (nilai Sig t) dari masing-masing variabel bebas pada taraf uji $\alpha = 10\%$. Maka uji regresi parsial pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis yang diajukan adalah : “terdapat pengaruh kemampuan dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT.Bisa Pindah Jakarta Timur ”

Hipotesis statistiknya yaitu :

H_0 : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh kemampuan dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT.Bisa Pindah Jakarta Timur

H_a : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh kemampuan dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT.Bisa Pindah Jakarta Timur



Kesimpulan diterima atau ditolaknya H_10 dan H_1a sebagai pembuktian yaitu :

- a. Jika probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$) maka H_10 ditolak dan H_1a diterima yang memiliki arti bahwa variabel kemampuan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- b. Jika probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$) maka H_1a ditolak dan H_10 diterima yang memiliki arti bahwa variabel kemampuan secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis yang diajukan adalah : “terdapat pengaruh kemampuan dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Bisa Pindah Jakarta Timur

Hipotesis statistiknya yaitu :

$H_20 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh kemampuan dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Bisa Pindah Jakarta Timur

$H_2a : b_2 \neq 0$: ada pengaruh kemampuan dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Bisa Pindah Jakarta Timur

Kesimpulan diterima atau ditolaknya H_20 dan H_2a sebagai pembuktian yaitu :

- c. Jika probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$) maka H_20 ditolak dan H_2a diterima yang memiliki arti bahwa variabel kemampuan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

- b. Jika probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$) maka H_2a

© 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

ditolak dan H₂O diterima yang memiliki arti bahwa variabel kemampuan secara parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.



© 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 PUSTAKA

- Dedhitama, Yoga, (2009),” *Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Pabrik Gula Madukismo)*”.
- Handoko, T. Hani, (2001), *Manajemen personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, S.P Malayu, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Isijianto, (2009), *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Pratama, Mahmudin, (2008), “ *Pengaruh kemampuan dan disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Toko Buku Toga Mas Yogyakarta)*”.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Bandung: BPFE.
- Maslow, Abraham, (2007), *Disiplin dan kepribadian*. Jakarta: Midas Surya Grafindo.
- Mathis, Robert.L dan John H Jackson, (2006), *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto, (2001), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nawawi, Hadari, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rohana, Nurul Dewi, (2014), “ *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di BMT Taruna Sejahtera)*”.
- Prawirosentono, Suyadi, (2008), *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Edisi Ketiga, BPFE.
- Rivai, Veitzal, (2003), *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, (2006), *Perilaku Organisasi*. Klaten: Edisi Bahasa Indonesia, Intan Sejati.
- Simamora, Henry, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Subroto, (1992). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- SejarahUmumSariwangi
[,http://www.Unilever.co.id/id/brands/in/action/detail/Sariwangi/325427/.](http://www.Unilever.co.id/id/brands/in/action/detail/Sariwangi/325427/)

© 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



Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pengajar.

Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Penerbit Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Penerbit Indeks Kelompok Gramedia, 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