



**PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DIREKTORAT PERHUBUNGAN ANGKATAN DARAT
DI JAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen**



Oleh :

SUNARTI

NIM: 2013511189

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2017**

© 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



SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Sunarti

NIM : 2013511189

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, Februari 2017

Sunarti

NIM : 2013511189



© 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



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA - PROGRAM STUDI
MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Sunarti
NIM : 2013511189
Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan dan Disiplin terhadap Kinerja
Pegawai Negeri Sipil Direktorat Perhubungan Angkatan Darat

Dosen Pembimbing I : Jakarta, Januari 2017
Dosen Pembimbing II

Susanti Widhiastuti, SE., MM

Dra. SitiLaela, MM



© 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



**PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DIREKTORAT PERHUBUNGAN ANGKATAN DARAT
DI JAKARTA**



Oleh :
SUNARTI
NIM : 2013511189

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Senin tanggal 27 bulan Februari tahun 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA *tanda tangan* .
Ketua Tanggal :
2. Dra. Yuli Triastuti, MM *tanda tangan* .
Anggota Tanggal :
3. Susanti Widhiastuti, SE, MM *tanda tangan* .
Anggota Tanggal :

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I. Gunawan, SE, MM

Tanggal :

© 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



ABSTRAK

Kesejahteraan dan Disiplin merupakan dua komponen yang relatif besar dalam mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Kesejahteraan (X_1), dan Disiplin (X_2) sebagai variabel independen baik secara parsial maupun secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) sebagai variabel dependen pada Direktorat Perhubungan Angkatan Darat.

Penelitian dilakukan di Direktorat Perhubungan Angkatan Darat, Metode Penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang diisi oleh responden, dengan jumlah sampel 56 orang. Pengukuran variabel menggunakan tehnik Skala Likert dengan skala bobot dari 1 sampai 4. Untuk mengetahui pengaruh variabel Kesejahteraan (X_1), dan Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja PNS, dengan menggunakan teknik analisis korelasi, uji normalitas, analisis regresi linier, sedangkan untuk menguji hipotesa menggunakan uji F dan uji t, yang diolah dengan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dari dua variabel independen, yang paling dominan mempengaruhi yaitu sebesar 25,7% adalah kesejahteraan (X_1) dibanding dengan disiplin (X_2) sebesar 10,30%. Dan ada pengaruh signifikan secara simultan dari dua variabel independen terhadap variabel kinerja PNS sebesar 19,20%.

Berdasarkan hasil temuan tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai maka disarankan pimpinan melakukan upaya perbaikan dalam hal meningkatkan kesejahteraan dan disiplin Pegawai Negeri Sipil

Kata Kunci : Kesejahteraan, Disiplin, Dan Kinerja.



ABSTRACT

The two components is Discipline dan Safety is the effects relatiftities to the performance employee. This research aims is to find out and analyze the Influence among Safety (X_1), and Discipline (X_2) as independent variables either partially or simultaneously toward Work Performance Employee (Y) as dependent variablein theDirectorateof CivilAffairsArmy.

The method of this research used questionnaire filled out by respondents and as much research dat with a sample of 56 people. The variables Measurement uses Likert scale technique with weighting scale values from 1 – 4. To find out the effect Variables Safety (X_1),and Discipline (X_2) towards Work Performance Employee (Y) uses staistical technique of correlation analysys, multiple linear regresion and to test the hypothesis using the F test and t test processed with Statistical Product and Service Solution (SPSS) Program.

The result of reseach cocludes that there is a positive significant influence from each independtent variables toward the dependent variable. From the three independtent variables, seen most dominant influence in the amount of 25,7% is a variable Safety (X_1), as compared with in the amount of 10,30% is a variable Discipline (X_2). And there is a significant simultaneously influence in the amount of 19,20% from the two independtent variables toward the variable of Work Performance Employee.

The effort the work performace employee of result of reseach cocludesto advise of effort of discipline adn safety of the employee.

Key words :*Safety, Discipline, and Work Performance*



KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPILDIREKTORAT PERHUBUNGAN ANGKATAN DARAT” dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku Dosen pembimbing pertama yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dra. Siti Laela, SE, MM selaku Dosen pembimbing kedua yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
3. Y.I. Gunawan, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
4. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. Selaku ketua STIE IPWIJA.
5. Pimpinan dan Staf Direktorat Perhubungan Angkatan Darat yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen S1 yang memberikan dukungan, masukan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Keluarga tercinta yang sangat banyak memberikan bantuan moril, material, arahan, dan selalu mendoakan keberhasilan dan keselamatan selama penulis menempuh pendidikan.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Jakarta, Januari 2017
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 JUDUL	i
HALAMAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Pemikiran	25
2.4 Hipotesis	28
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Desain Penelitian	29
3.3 Operasionalisasi Variabel	30



© 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

3.4	Populasi, Sampel dan Metode Sampling	31
3.5	Metode Pengumpulan Data	32
3.6	Instrumentasi Variabel Penelitian	33
3.7	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	36
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		41
4.1	Hasil Penelitian	41
4.2	Pembahasan	60
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....		64
5.1	Kesimpulan.....	64
5.2	Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....		66
LAMPIRAN-LAMPIRAN		68





DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Personel di Dithubad.....	3
Tabel 2	Jadwal Penelitian.....	29
Tabel 3	Operasionalisasi Variabel.....	31
Tabel 4	Kisi-Kisi Instrumen Kesejahteraan (X_1).....	33
Tabel 5	Kisi-Kisi Instrumen Disiplin (X_2).....	34
Tabel 6	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja PNS (Y).....	34
Tabel 7	Nilai r hitung dan t hitung Variabel Kesejahteraan (X_1) Pada Putaran Pertama.....	46
Tabel 8	Nilai r hitung dan t hitung Variabel Kesejahteraan (X_1) Pada PutaranKedua.....	47
Tabel 9	Nilai r hitung dan t hitung Variabel Disiplin (X_2) Pada Putaran Pertama.....	48
Tabel 10	Nilai r hitung dan t hitung Variabel Disiplin (X_2) Pada Putaran Kedua.....	49
Tabel 11	Nilai r hitung dan t hitung Variabel Kinerja PNS (Y) Pada Putaran Pertama.....	50
Tabel 12	Nilai r hitung dan t hitung Variabel Kesejahteraan (X_1) Pada PutaranKedua.....	51
Tabel 13	Hasil Analisis Jawaban Responden Tentang Variabel-Variabel Kesejahteraan (X_1), Disiplin (X_2), dan Kinerja PNS (Y).....	52
Tabel 14	Hasil Analisis Analisis Statistik Deskriptif.....	54
Tabel 15	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	56
Tabel 16	Hasil Uji F.....	57
Tabel 17	Hasil Uji t.....	58
Tabel 18	Hasil Uji R^2	59
Tabel 19	Hasil Regresi Linier.....	60



© 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 GAMBAR

Gambar1 Kerangka Penelitian	25
Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Gambar 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Gambar 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	43
Gambar 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Gambar 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Gambar 7 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	57





© 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 LAMPIRAN

Lampiran 1	Pengantar Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 2	Kuesioner Kesejahteraan.....	69
Lampiran 3	Kuesioner Disiplin.....	70
Lampiran 4	Kuesioner Kinerja PNS.....	71
Lampiran 5	Data Hasil Jawaban Terhadap Kuesioner Kesejahteraan.....	72
Lampiran 6	Data Hasil Jawaban Terhadap Kuesioner Disiplin.....	74
Lampiran 7	Data Hasil Jawaban Terhadap Kuesioner Kinerja PNS.....	76
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas.....	78
Lampiran 9	Hasil Perhitungan SPSS.1.....	81
Lampiran 10	Hasil Perhitungan SPSS.2.....	83
Lampiran 11	Tabel. Nilai-Nilai Product Moment.....	84
Lampiran 12	Tabel. Distribusi Student's (<i>t</i>).....	85
Lampiran 13	Tabel. F pada α (taraf signifikan) 5 %.....	86





BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi disamping sumber daya pendukung lainnya, seperti dana, peralatan dan fasilitas kerja lainnya yang mendukung. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan pendukung untuk keberhasilan pencapaian suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu, dituntut kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana organisasi untuk berdaya guna dan berhasil guna.

Dalam menciptakan dan mengelola sumber daya manusia, ada banyak hal yang perlu diperhatikan salah satu diantaranya adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi akan terlihat dalam kinerja sumber daya manusia secara pribadi maupun kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan personel yang sesuai tuntutan tugas pekerjaan, merupakan salah satu faktor penting untuk mendukung efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan. Karena personel adalah merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Dengan demikian, maka pembinaan personel secara berkesinambungan dan optimal sangat diperlukan, agar tercipta personel yang memiliki tingkat kinerja yang optimal juga. Hal ini akan dapat memberikan manfaat kepada organisasi, disamping manfaat kepada personel itu sendiri.

Organisasi selalu membutuhkan tersedianya personel yang berkemampuan untuk menduduki jabatan yang tersedia guna menghindari tertundanya aktivitas organisasi yang telah disusun secara sistematis untuk setiap saat. Oleh karena itu, menjadi tugas organisasi untuk memperhatikan kompetensi pegawai yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan yang tersedia.

Organisasi manapun tentunya tidak hanya semata – mata mengedepankan tujuan yang hendak dicapainya, namun perlu memperhatikan sumber daya manusia yang melaksanakan kegiatan organisasi tersebut, sehingga terjadi keselarasan antara tujuan sumber daya manusia untuk bekerja dalam organisasi dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia pada suatu organisasi perlu dikelola dengan baik, sehingga potensi profesionalnya dapat dikembangkan seoptimal mungkin. Untuk dapat mewujudkan aspirasi personel di satu pihak, dan kebutuhan organisasi di lain pihak, maka perlu dilakukan upaya menciptakan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kinerja yang optimal.

Kinerja, merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktifitasnya, karena kinerja merupakan suatu hasil di mana orang, sumber-sumber yang ada dilingkungan kerja tertentu secara bersamaan membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009:6). Kinerja individu, tidak terlepas dari dorongan semangat dari dalam diri personel seperti pemberian motivasi agar personel bekerja dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, maupun dorongan semangat dari luar diri personel tersebut, seperti pemberian kompensasi dalam bentuk tertentu untuk dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi semua pihak.

© 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



Direktorat Perhubungan Angkatan Darat, sebagai obyek penelitian berkaitan dengan kinerja, merupakan satu yang melakukan pembinaan dan penyelenggaraan fungsi Perhubungan Angkatan Darat dalam rangka mendukung tugas pokok TNI AD. Direktorat Perhubungan Angkatan Darat, dilaksanakan oleh personel TNI sebagai unsur utama dalam organisasi, dan personel PNS sebagai mitra kerja TNI, dengan jumlah 292 personel, terdiri dari 168 personel TNI, dan 124 personel PNS. Data personel dapat dilihat pada tabel 1 di bawah.

Tabel 1. Data Personel Direktorat Perhubungan Angkatan Darat

No	Kepangkatan	Laki-Laki	Perempuan	Total
1	Perwira Tinggi	1	-	1
2	Perwira Menengah	65	6	71
3	Perwira Pertama	17	5	22
4	Bintara	31	4	35
5	Tamtama	39	-	39
6	Pegawai Negeri Sipil	84	40	124
	Jumlah	237	55	292

Pada saat sekarang, terlihat bahwa tingkat kinerja PNS pada Direktorat Perhubungan Angkatan Darat, dirasakan belum optimal dan masih belum sesuai dengan harapan. Akibatnya terjadi ketidaksesuaian dari program kerja, sehingga telah menimbulkan beberapa permasalahan, bahwa kemampuan sumber daya manusia atau PNS dalam penyelesaian program kerja, relatif masih belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam program kerja.



Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi, merupakan salah satu permasalahan dasar pada suatu organisasi, serta dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu atau personel, seperti harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas imbalan internal dan eksternal (Moehariono, 2012:96). Kesemua hal tersebut di atas, sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam menjalankan kegiatan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia secara baik mutlak diperlukan dalam satu organisasi, baik organisasi pemerintah seperti Direktorat Perhubungan Angkatan Darat, maupun organisasi non pemerintah seperti perusahaan swasta.

Kinerja personel seharusnya dapat terukur dengan indikator yang relevan, tetapi pada umumnya pada organisasi pemerintah, penilaian kinerja masih diukur melalui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Unsur-unsur yang dinilai dalam DP3 adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang pegawai, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor kesejahteraan personel, merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, terutama dari pihak pimpinan agar tercapainya kepuasan kerja bagi personel. Hal ini, karena kesejahteraan personel dapat memegang peranan penting terhadap prestasi kerja atau kinerja personel. Pada saat personel dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) merasakan tingkat kesejahteraannya terpenuhi, maka



© 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

personel akan termotivasi untuk berprestasi, sehingga personel tersebut berusaha mengerahkan segenap kemampuannya akan berupaya secara maksimal untuk menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya akan menghasilkan tingkat kinerja yang optimal.

Usaha memberikan perhatian terhadap kesejahteraan personel, merupakan pelaksanaan fungsi pemeliharaan dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja personel, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Pengertian kesejahteraan personel merupakan suatu balas jasa pelengkap berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mental personel, agar motivasi kerja meningkat.

Kesejahteraan, merupakan suatu bentuk pemberian penghasilan dalam bentuk materil dan non materil yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya, dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kepada karyawannya. Kesejahteraan pegawai adalah setiap pelayanan atau kenikmatan hidup yang diberikan oleh seorang majikan sebagai tambahan gaji dan upah biasa (Moekijat, 2005:222).

Berdasarkan hasil penelitian Ikaningsih (2009), bahwa faktor disiplin memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai, karena disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Seorang pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasannya, pada akhirnya pegawai tersebut akan mempunyai kinerja yang baik, karena waktu dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan (Lismanawanti, 2001).

© 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



Berdasarkan penjelasan di atas, pada Direktorat Perhubungan Angkatan Darat, terlihat bahwa kinerja PNS belum optimal, penyebab kinerja yang belum optimal tersebut karena:

- a. Kesejahteraan yang diterima PNS, baik dalam bentuk materil maupun dalam bentuk non materil, relatif belum memuaskan.
- b. Beberapa PNS, memiliki tingkat disiplin kerja yang relatif masih rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas pada kinerja PNS pada Direktorat Perhubungan Angkatan Darat, maka penulis melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kesejahteraan dan Disiplin Terhadap Kinerja PNS Direktorat Perhubungan Angkatan Darat”**.

1.2. Perumusan Masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh antara kesejahteraan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Perhubungan Angkatan Darat?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin dengan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Perhubungan Angkatan Darat?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara kesejahteraan dan disiplin secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Perhubungan Angkatan Darat?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara kesejahteraan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Perhubungan Angkatan Darat.



- b. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Perhubungan Angkatan Darat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antar kesejahteraan dan disiplin secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Perhubungan Angkatan Darat.

1.4. Maksud Penelitian

a. Manfaat Teoritis :

Bagi pendidikan, diharapkan tulisan ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pengetahuan dan informasi di dalam aplikasi manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan acuan penelitian sejenis di strata dan tempat yang lain di masa datang, atau penelitian lanjutan.

b. Manfaat Praktis :

- 1) Bagi institusi Direktorat Perhubungan Angkatan Darat, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk membentuk strategi pengambilan keputusan dalam perbaikan kinerja PNS.
- 2) Bagi PNS dapat dijadikan bahan evaluasi tentang bagaimana dapat meningkatkan kinerja masing-masing PNS.

1.5. Sistematika Penulisan

- a. BAB 1. Pendahuluan. Pada bab ini penulis menjabarkan tentang Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.
- b. BAB 2. Tinjauan Pustaka. Pada bab ini penulis menjabarkan tentang



Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

- c. BAB 3. Metodologi Penelitian. Pada bab ini Penulis menjabarkan tentang Tempat dan Waktu Penelitian, Desain Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Metode Pengumpulan Data, Populasi, Sampel dan Metode Sampling, Instrumentasi Variabel Penelitian, Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis, analisis dilakukan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS.20).
- d. BAB 4. Hasil dan Pembahasan. Pada bab ini penulis menjabarkan tentang Hasil Penelitian, meliputi : Gambaran Obyek Penelitian; Analisis Deskripsi Data; Analisis Data dan Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.
- e. BAB 5. Kesimpulan dan Saran. Pada bab ini penulis menuliskan tentang Kesimpulan dan Saran.



© 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

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia, adalah sumber daya yang dimiliki suatu organisasi dalam bentuk manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut, merupakan unsur utama manajemen, karena bertindak sebagai penggerak kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi (Sunyoto, 2009:19). Oleh karena itu suatu organisasi harus mau dan mampu menghargai sumber daya manusia sebagai kekayaan organisasi yang paling berharga, karena sumber daya manusia memiliki kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan kegiatan organisasi guna mencapai tujuannya.

Lebih lanjut Sunyoto (2009), menjelaskan bahwa : “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan suatu organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan suatu organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin tercapai tanpa peran manusia, bagaimanapun canggihnya peralatan, faktor manusia dianggap asset yang sangat penting dalam suatu organisasi”.

Menurut Siagian (2009:120) bahwa : “Manusia itu adalah unsur terpenting, karena unsur-unsur lain seperti uang, materi, mesin-mesin, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya, dapat memberi manfaat bagi organisasi jika manusia yang di dalam organisasi itu merupakan sumber daya pembangunan, dan bukan perusak bagi organisasi”.

Syuhadhak (2007:3), juga menyatakan bahwa : “ Dalam melihat asumsi tentang *human beings* pada suatu organisasi, manusia tidaklah dimanfaatkan seperti halnya sumber daya lain. Jika kita menggunakan pengaturan atau pemanfaatan sumber daya manusia, kita tidak mengartikannya sebagaimana mempergunakan mesin, bangunan, alat kerja, atau material. *Human beings* memiliki keinginan, pilihan yang bebas, dan nilai – nilai yang tidak terukur, sementara mesin, alat kerja dan bangunan tidaklah demikian”.

Untuk dapat mengelola dan memanfaatkan sumberdaya manusia yang tersedia dalam suatu organisasi, maka harus dilakukan melalui suatu sistem manajemen sumberdaya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan sub sistem dari sistem manajemen secara umum dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang dimaksudkan untuk membina sumber daya manusia, sehingga dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai sasaran organisasi. Manajemen sumber daya manusia difokuskan kepada pengaturan manusia dalam rangka mewujudkan tujuan secara optimal.

Menurut Mikovich dan Boudreau, dalam Syuhadhak (2007:11), bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian keputusan yang terintegrasi yang membentuk hubungan kepegawaian; kualitas pegawai secara langsung memberikan kontribusi terhadap kemampuan organisasi dan para pegawai untuk mencapai tujuan mereka”.

© 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



Pendapat Syuhadak (2007:14), tentang “Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia dilingkungan Pegawai Negeri Sipil, yaitu : (a)Perencanaan;(b)Penempatan; (c) Pengembangan; (d) Pemeliharaan; (e) dan Pemberhentian sumber daya manusia”.

Hasibuan (2010:10), menjelaskan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang lebih memfokuskan mengenai pengaturan peran manusia dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja”.

Dari beberapa pendapat para pakar tentang sumber daya manusia, disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang dimiliki suatu organisasi dalam bentuk manusia untuk menggerakkan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan. Sedangkan manajemen sumber daya manusia yang merupakan suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan atau usaha dalam rangka mengatur atau mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan diberikannya kesejahteraan kepada pegawai menyebabkan gairah kerja pegawai menjadi meningkat dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin memuaskan kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai, maka



semakin baik kinerja pegawai tersebut.

Kesejahteraan merupakan pemberian penghasilan di luar gaji yang diberikan pimpinan berdasarkan kebijaksanaan dan kemampuan organisasi kepada pegawai yang bertugas aktif, kesejahteraan tersebut dapat berupa materi dan non materi seperti bentuk ekonomis, fasilitas dan pelayanan untuk mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan keluarganya.

Wursanto (2005:169) menyatakan bahwa : “Kesejahteraan sosial adalah suatu bentuk pemberian penghasilan dalam bentuk materi dan non materi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai untuk selama masa pengabdianya atau setelah berhenti karena pensiun dan usia lanjut dalam usaha pemenuhan kebutuhan, baik kebutuhan materi maupun non materi kepada para pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat dan dorongan kepada para pegawai”.

Moehariono(2012:229)juga menjelaskan bahwa:“Untuk menyejahterakan PNS, pemerintah seyogyanya memperhatikan pemerataan penghasilan. Sudah sepantasnya pemerintah meningkatkan standar gaji PNS dengan standar yang layak, sehingga kesenjangan akan lebih dapat diminimalisir dan kesejahteraan PNS pun dapat diperoleh.

Selanjutnya Moekijat (2005:222), mendefinisikan bahwa :“Kesejahteraan pegawai adalah setiap pelayanan atau kenikmatan hidup yang diberikan oleh majikan sebagai tambahan gaji dan upah biasa”.

Mangkunegara (2011:86), juga menyatakan bahwa : “Kesejahteraan dalam bentuk pelayanan dapat diberikan dalam bentuk laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim oleh raga, kamar tamu pegawai, kafeteria pegawai, surat kabar perusahaan,

© 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



bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, pemberian makan siang, fasilitas medis, dokter perusahaan, tempat parkir, dan program rekreasi”.

Kesejahteraan merupakan bagian dari insentif atau kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya. Insentif merupakan suatu penghargaan yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi, berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Insentif juga merupakan pemberian uang di luar gaji, seperti bonus, tunjangan cuti, jaminan kesehatan dan kesejahteraan. Sedangkan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan atau pengabdian mereka pada organisasi, dengan tujuan menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu dan pengendalian biaya.

Simamora(2009:445)menjelaskanjugabahwa : “Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktifitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya”.

Selanjutnya Hasibuan (2010:122) menyatakan bahwa : “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat dibedakan dalam dua, yaitu : 1) kompensasi langsung berupa gaji, upah dan upah insentif.2) kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan”.

Moehariono (2012:205), menjelaskan juga bahwa : “Kompensasi adalahpembayaran imbalan (*reward*) yang dikaitkan dengan jasa atau prestasi kerja

© 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



(kinerja) seseorang maupun manfaat yang telah diberikan oleh karyawan kepada organisasi. Implikasi dari konsep kompensasi ini bahwa seseorang yang memiliki kinerja yang baik, maka ia akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi begitu pula sebaliknya”.

Menurut Notoatmodjo (2009:89) menyatakan bahwa: “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu dan pengendalian biaya, sedangkan faktor yang mempengaruhi kompensasi, adalah: produktifitas, kemampuan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja dan undang-undang”.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan merupakan pemberian penghasilan berupa materil (ekonomi) dan non materil (fasilitas dan pelayanan) diluar gaji yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kebijaksanaan dan kemampuan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi, para pegawai dan keluarganya. Kesejahteraan dapat diukur melalui dimensi materil dengan indikator gaji yang diterima, tunjangan dan bonus yang diterima serta insentif, dimensi non materil dengan indikator penghargaan yang diterima, jaminan sosial dan kepuasan.

2.1.3 Disiplin

Disiplin merupakan perilaku patuh dan taat terhadap peraturan dan perintah organisasi yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan.





© 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

Mangkunegara (2011:129), menyatakan bahwa : “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman dan peraturan organisasi. Ada dua bentuk disiplin, yaitu : (a) Disiplin *Preventif*; adalah suatu upaya untuk mengerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, dengan tujuan untuk mengerakkan pegawai berdisiplin diri; (b) Disiplin *Korektif*; adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku dalam organisasi”.

Pendapat Lismawati (2001:13), tentang :“Dua faktor penting yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, yaitu : (a) Faktor dari dalam individu sendiri, yaitu kepribadian, hal ini adalah ciri khas yang dimiliki tiap individu dan tiap individu memiliki kepribadian yang berbeda; (b) Faktor dari luar individu, sifat-sifat organisasi yang terbuka seperti perusahaan swasta akan memungkinkan terjadinya proses kedisiplinan yang tinggi mengingat ketatnya pengawasan, tinggi tingkat mencapai prestasi, adanya imbalan yang memadai sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan, sedangkan pada organisasi yang tertutup seperti instansi pemerintah, maka proses kedisiplinan karyawan sulit dicapai karena rendahnya tingkat pengawasan, kurang kompetitif dan kurangnya imbalan yang didapatkan”.

Selanjutnya Mathis (2006:314), juga menyatakan bahwa : “Indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi diantaranya, tingkat kehadiran, ketepatan waktu kerja, ketaatan terhadap peraturan”.

Moekijat (2005:9), menyatakan juga bahwa : “Beberapa pedoman tolok ukur untuk mengukur kedisiplinan kerja karyawan : (a) Ketaatan karyawan pada jam kerja,

seperti ketepatan waktu pada saat masuk dan saat pulang kerja; (b) Kepatuhan karyawan pada instruksi atau perintah atasan serta taat pada peraturan dan tata tertib yang ada dan berlaku; (c) Kepatuhan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan mengikuti cara bekerja seperti yang telah ditentukan organisasi; (d) Kepatuhan karyawan menggunakan bahan-bahan dan peralatan serta perlengkapan kerja yang ada telah ditentukan organisasi; (e) Kesanggupan karyawan untuk menerima sanksi-sanksi dari organisasi jika ternyata pada suatu saat ia melakukan kesalahan atau pelanggaran atas aturan organisasi”.

Mangkunegara (2011:131) juga berpendapat bahwa : “Pendekatan Disiplin bertujuan : (a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai; (b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku; (c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik; (d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin atau kedisiplinan adalah perilaku ketaatan terhadap perintah, saran dan peraturan yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Disiplin atau Kedisiplinan dapat diukur melalui dimensi kepatuhan dengan indikator tepat waktu dan ketegasan, dimensi tanggung jawab dengan indikator penerapan sanksi dalam aturan dan pembinaan disiplin.

2.1.4 Kinerja

© 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



Kinerja sumber daya manusia, adalah penampilan hasil karya karyawan, baik secara kuantitas maupun kualitas karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja sumber daya manusia, dapat juga merupakan penampilan karyawan maupun seluruh karyawan dalam organisasi. Kinerja dalam suatu periode tertentu dapat dijadikan acuan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Deskripsi dari kinerja sumber daya manusia, menyangkut 3 komponen penting, yaitu : tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuannya akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap karyawannya. Penentuan ukuran untuk mengetahui apakah seorang karyawan telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu, standar kinerja setiap tugas dan jabatan memegang peranan penting.

Sedarmayanti (2010:259), menyatakan bahwa : “Kinerja seorang pegawai, adalah penampilan hasil karya baik secara kuantitas maupun kualitas dari pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja dapat juga merupakan penampilan seorang pegawai maupun kelompok kerja. Penampilan hasil karya, tidak terbatas kepada pegawai yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran pegawai dalam organisasi”.

Irawan (2009:3), juga menjelaskan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standard yang telah ditentukan)”.

© 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



Mangkunegara (2011:67), juga berpendapat bahwa : “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja suatu organisasi merupakan faktor penting yang harus diperhatikan untuk menghadapi tuntutan lingkungan tersebut. Kinerja dalam suatu periode tertentu dapat dijadikan acuan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, sistem kinerja yang sesuai untuk organisasi sangat diperlukan agar suatu organisasi mampu bersaing dan berkembang.

Menurut pendapat Simanjuntak (2011:1), menyatakan bahwa : “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi atau perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Pendapat Uno dan Lamatenggo (2014:126), bahwa : “Kinerja seorang pegawai menggambarkan hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah ditentukan”.

Salah satu aspek dari manajemen kinerja adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap karyawan. Tindakan ini akan membuat karyawan untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan yang hendak dicapai. Penilaian kinerja, dapat membantu pengambilan keputusan



© 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

dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kerja mereka. Penilaian kinerja karyawan, adalah penilaian kemampuan kerja karyawan yang berkaitan dengan prestasi kerja yang dicapai. Kinerja organisasi dapat diketahui melalui pengukuran kinerja organisasi.

Pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja itu. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik dalam upaya perbaikan secara terus menerus dan mencapai keberhasilan dimasa mendatang. Melalui pengukuran kinerja, dapat diketahui kinerja dalam suatu periode tertentu. Dengan adanya suatu pengukuran kinerja, maka kegiatan dan program suatu organisasi dapat diukur dan dievaluasi.

Hasibuan (2009, 81), menyatakan bahwa : “Tidak ada kesepakatan para ahli yang satu dengan yang lain, tentang metode penilaian yang digunakan dalam penilaian kinerja, namun demikian pada dasarnya penilaian ini dapat dibedakan atas beberapa metode, yaitu : (a) Penilaian Teknik Essay; dimana atasan melakukan penilaian secara menyeluruh atas hasil karya bawahan, tetapi teknik ini memakan waktu banyak dan sangat tergantung kepada kemampuan penilai.; (b) Penilaian Komparasi; dilakukan dengan cara membandingkan pekerjaan seorang pegawai dengan personel lain yang melakukan pekerjaan sejenis.; (c) Penilaian Langsung; penilaian tidak hanya dapat dilakukan di atas kertas berdasarkan catatan / laporan yang ada, tetapi penilaian yang dilakukan dengan cara melihat langsung pelaksanaan pekerjaan di lapangan.; (d) Penilaian Berdasar Perilaku; cara ini didasarkan pada uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya, uraian pekerjaan menentukan perilaku apa saja yang diperlukan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.; (e) Penilaian Berdasarkan Kejadian Kritis;

© 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



dilaksanakan atasan melalui pencatatan peristiwa yang berkaitan perilaku personel yang dinilai dalam melaksanakan pekerjaan.; (f) Penilaian Berdasarkan Efektifitas; biasanya dilakukan oleh suatu organisasi besar yang mempekerjakan banyak personel, menggunakan sistem pengelolaan berdasarkan sasaran, metode ini cukup rumit, karena yang diukur adalah kontribusi personel, bukan kegiatan atau perilaku.; (g) Penilaian Berdasarkan Peringkat; cara ini dianggap lebih baik, karena keberhasilan pekerjaan yang dilaksanakan pegawai ditentukan oleh beberapa ciri, karena yang dinilai adalah unsur-unsur : kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, prakarsa, kerja sama, kepemimpinan dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2011:10), menyatakan bahwa : “Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi, serta untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan, sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar menentukan kebijakan dalam hal promosi atau imbalan”.

Menurut Robertson (2002) dalam Bastian (2006), menyatakan bahwa : “Pengukuran kinerja, adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan), hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan dan efektifitas tindakan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Sudarmanto (2009:16), juga menyatakan bahwa : “Terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja organisasi, yaitu : (a) Produktifitas; mengukur tingkat efisiensi, efektifitas pelayanan, guna mencapai hasil yang diharapkan; (b) Kualitas Layanan; mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan; (c) Tanggapan; mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun prioritas pelayanan, dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai kebutuhan; (d) Tanggung jawab; mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan sesuai dengan kebijakan organisasi; (e) Kepercayaan; seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik atau ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma eksternal yang ada di masyarakat.

Lebih lanjut Mangkunegara (2011:10), menjelaskan bahwa : “Tujuan dari penilaian kinerja adalah : (a) meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja; (b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik; (c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier yang diembannya sekarang; (d) Merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya; (e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan sesuai kebutuhan diantaranya pelatihan.

Keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi tidak bisa lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor ini selain melekat pada sumber daya



© 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

manusia, juga berupa peraturan, peralatan atau perlengkapan yang menunjang operasional organisasi. Demikian juga dalam upaya mencapai visi di atas, faktor-faktor kunci keberhasilan mempunyai peranan yang sangat penting. Apabila salah satu faktor kunci tidak terpenuhi, maka dapat berakibat tidak optimalnya pelaksanaan tugas pokok maupun tugas organisasi.

Menurut Hasibuan (2010:56) menyatakan bahwa : “Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja personel, dilakukan pengkajian terhadap beberapa teori kinerja. Secara teoritis ada 3 kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kinerja, yaitu individu; organisasi; dan psikologis”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa :Kinerja merupakan akumulasi hasil pelaksanaan suatu pekerjaan pelayanan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan guna mencapai tujuan organisasi, serta dapat dinilai atau diukur keberhasilannya. Kinerja yang bisa diukur adalah kinerja yang ada pada suatu organisasi, karena dalam suatu organisasi terdapat orang-orang yang bekerja guna mencapai tujuan. Sejahteranya tujuan organisasi itu tercapai bisa menjadi ukuran pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Kinerja dapat diukur melalui dimensi produktifitas dengan indikator profesionalisme, dimensi tanggapan dengan indikator kerja sama, serta dimensi tanggung jawab dengan indikator efektif dan efisiensi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat dipakai sebagai referensi untuk melakukan penelitian ini diperoleh dari para peneliti terdahulu yang relevan. Meskipun



ada perbedaan pada objek atau variabel yang diteliti, penelitian tersebut dapat dipakai sebagai gambaran bagi penelitian selanjutnya atau pengembangan, hasil penelitian tersebut yaitu :

- a.** Penelitian yang dilakukan Dyah T. Ikaningsih (2009), UPN “Veteran” Jakarta, tentang “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Kompensasi terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan”. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y), kepemimpinan, disiplin dan kompensasi sebagai variabel bebas (X). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa : (1) kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 96,7%; (2) disiplin (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 95,2%; (3) kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 96,3%; dan (4) kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2) dan kompensasi (X_3) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 97,2%.
- b.** Penelitian yang dilakukan Adella Hotyda Siregar dan Meiwana Sinisula (2007), UPN “Veteran” Jakarta, dalam Jurnal Manajemen Mutu, Volume 6, Nomor 2, Juli 2007, tentang “Analisis Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





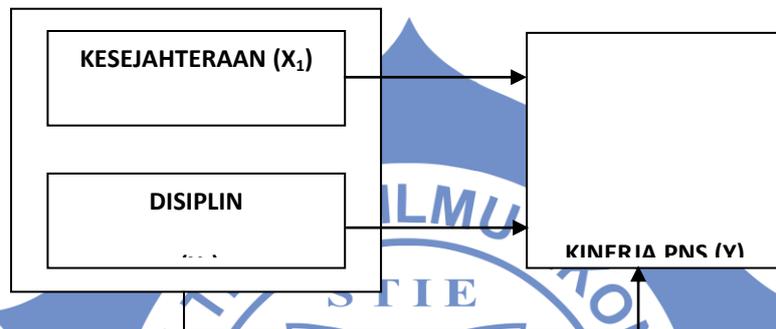
menyatakan bahwa : (1) terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah signifikan dengan $R^2 = 14,5\%$; (2) terdapat hubungan antara kesejahteraan dengan kinerja pegawai adalah signifikan dengan $R^2 = 17,3\%$; (3) terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai adalah signifikan dengan $R^2 = 77,6\%$; (4) terdapat hubungan antara motivasi kerja, kesejahteraan dan pelatihan secara bersama-sama dengan kinerja pegawai adalah signifikan dengan $R^2 = 73,6\%$.

- c. Penelitian yang dilakukan Yuyun Suprihatin dan Said Djamaluddin (2012), UPN “Veteran” Jakarta, dalam Jurnal Manajemen Mutu, Volume 11, Nomor , Januari 2012, tentang “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Prajurit Markas Komando Korps Marinir Di Jakarta Pusat”. Hasil penelitian menyatakan bahwa : (1) terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Prajurit Markas Komando Korps Marinir Di Jakarta Pusat dengan $R^2 = 52,1\%$; (2) terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja Prajurit Markas Komando Korps Marinir Di Jakarta Pusat dengan $R^2 = 57,3\%$; (3) terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja Prajurit Markas Komando Korps Marinir Di Jakarta Pusat dengan $R^2 = 54,5\%$; (4) terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Prajurit Markas Komando Korps Marinir Di Jakarta Pusat dengan $R^2 = 76,5\%$.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dengan mengamati dan mencermati permasalahan kondisi kinerja pegawai negeri

sipil (PNS) pada Direktorat Perhubungan Angkatan Daratdi Jakarta yang belum optimal, perlu diupayakan peningkatan kinerja PNS tersebut. Kinerja PNS pada Direktorat Perhubungan Angkatan Darat, diperkirakan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya kesejahteraan dan disiplin. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian terhadap faktor-faktortersebut, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai seperti yang disajikan dalam gambar 1, dibawah ini :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

a. Pengaruh Kesejahteraan (X₁) Terhadap Kinerja PNS (Y)

Kesejahteraan merupakan faktor pendukung dalam peningkatan kerja pegawai. Dengan diberikannya kesejahteraan kepada pegawai menyebabkan airah kerja pegawai meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian diduga ada pengaruh antara kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kesejahteraan yang diperoleh pegawai, semakin baik kinerja pegawai tersebut. Kesejahteraan dapat diukur melalui dimensi materil dengan indikator gaji yang diterima, tunjangan dan bonus yang

diterima serta insentif, dimensi non materil dengan indikator penghargaan yang diterima, jaminan sosial dan kepuasan.

b. Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Kinerja PNS(Y)

Disiplin pegawai memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasannya. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik, karena waktu kerja dipergunakan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dengan demikian diduga ada pengaruh antara disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin pegawai, semakin baik kerjanya. Disiplin atau Kedisiplinan dapat diukur melalui dimensi kepatuhan dengan indikator tepat waktu dan ketegasan, dimensi tanggung jawab dengan indikator penerapan sanksi dalam aturan dan pembinaan disiplin.

c. Pengaruh Kesejahteraan (X_1) dan Disiplin (X_2) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja PNS(Y)

Dengan diberikannya kesejahteraan kepada pegawai menyebabkan gairah kerja pegawai meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasannya. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi, akan mempunyai tingkat kinerja yang baik.



Dengan demikian diduga ada pengaruh antara kesejahteraan pegawai dan disiplin pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Kinerja yang bisa diukur adalah kinerja yang ada pada suatu organisasi, karena dalam suatu organisasi terdapat orang-orang yang bekerja guna mencapai tujuan. Sejuahmana tujuan organisasi itu tercapai bisa menjadi ukuran pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Kinerja dapat diukur melalui dimensi produktifitas dengan indikator profesionalisme, dimensi tanggapan dengan indikator kerja sama, serta dimensi tanggung jawab dengan indikator efektif dan efisiensi.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2011:64).

Rumusan hipotesis dalam penelitian tentang Pengaruh Kesejahteraan dan Disiplin Terhadap Kinerja PNS pada Direktorat Perhubungan Angkatan Darat, sebagai berikut :

- a. Diduga terdapat pengaruh kesejahteraan secara parsial terhadap kinerja PNS Direktorat Perhubungan Angkatan Darat.
- b. Diduga terdapat pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja PNS Direktorat Perhubungan Angkatan Darat.



- c. Diduga terdapat pengaruh kesejahteraan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja PNS Direktorat Perhubungan Angkatan Darat.

© 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

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Direktorat Perhubungan Angkatan Darat (Dithubad). Sedangkan waktu penelitian dimulai pada bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Februari 2017. Jadwal penelitian lengkap disajikan pada tabel 2 di bawah.

Tabel. 2 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Desember		Januari				Pebruari	
		III	IV	I	II	III	IV	I	II
1	Penelitian Pendahuluan								
2	Penyusunan Proposal								
3	Pengumpulan Data								

4	Analisis Data								
5	Penyusunan Laporan								

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan analisis korelasi dan regresi yaitu prosedur statistik untuk melihat hubungan timbal balik antar variabel dan melihat keeratan hubungan antar variabel. Adapun variabel yang dikaji terdiri dari tiga, yaitu: (X₁) Kesejahteraan, (X₂) Disiplin, (Y) Kinerja PNS.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel Penelitian yang terdiri dari dari, yaitu: (X₁) Kesejahteraan, (X₂) Disiplin, (Y) Kinerja PNS, disajikan pada tabel 3 di bawah :

Tabrl.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Independen : Kesejahteraan	Kesejahteraan adalah pemberian penghasilan berupa materil (ekonomi) dan non materil (fasilitas dan pelayanan) diluar gaji yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kebijaksanaan dan kemampuan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi, para pegawai dan keluarganya.	materil	gaji yang diterima tunjangan dan bonus yang diterima insentif yang diterima	Ordinal
		non materil	penghargaan yang diterima, jaminan sosial yang diterima kepuasan	
Independen : Disiplin	disiplin adalah perilaku ketaatan terhadap	kepatuhan	tepat waktu ketegasan	Ordinal

	perintah saran dan peraturan yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab	tanggung jawab	penerapan sanksi dalam aturan pembinaan disiplin	
Dependen : Kinerja PNS	Kinerja adalah akumulasi hasil pelaksanaan suatu pekerjaan pelayanan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan guna mencapai tujuan organisasi, serta dapat dinilai atau diukur keberhasilannya.	produktifitas	profesionalisme	Ordinal
		tanggapan	kerja sama	
		tanggung jawab	efektif dan efisiensi	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah, tetapi meliputi seluruh karakteristik / sifat yang dimiliki oleh obyek / subyek itu (Sugiyono, 2011:80).

Sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Kesejahteraan dan Disiplin Terhadap Kinerja PNS Direktorat Perhubungan Angkatan Darat, bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) dengan jumlah sebanyak 124 orang.

3.4.2 Sampel

© 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



Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81).

Teknik penarikan sampel atau responden yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan tehnik menurut Solvin dalam Umar (2011:54), menyatakan bahwa : “Ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan pada model penelitian yang digunakan yaitu berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana : n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = error (% yang dapat ditoleransi terhadap ketidak tepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi, dalam hal ini e = 10 %).

Besarnya sampel dalam penelitian ini, dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{124}{1 + 124(0,1)^2} = 55,357 \text{ responden, dibulatkan menjadi } 56 \text{ responden.}$$

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Data Primer

Data primer, yaitu data yang secara langsung diperoleh dari PNS di Direktorat Perhubungan Angkatan Darat. Untuk memperoleh data primer penulis menyebarkan kuesioner kepada para PNS yang menjadi responden dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi tentang kesejahteraan dan disiplin terhadap kinerja PNS. Pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner tersebut adalah



berpedoman pada skala Likert dengan sejumlah pertanyaan tertutup sehingga lebih mudah dimengerti dan tidak membingungkan responden saat menjawabnya.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari serta literatur dan telaah dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian ini. Data sekunder yang digunakan sebagai penunjang data primer adalah data sekunder yang diperoleh dari studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3.6 Instrumen Variabel Penelitian

Responden diminta untuk membaca dengan teliti, kuesioner yang diberikan dan menjawab dengan tanda ceklist (√) pada pilihan yang sesuai menurut responden. Pada bagian pertama mengenai data demografi yang meliputi umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir, masa kerja, dan pangkat/golongan PNS. Bagian kedua kuesioner dibentuk dalam skala likert untuk menjelaskan pernyataan deklaratif dimana setiap pernyataan tersebut mempunyai skala penilaian.

Penilaian instrumen penelitian menggunakan skala penilaian dengan alternatif jawaban, sebagai berikut : (a) Selalu (SL), nilai = 4; (b) Sering (SR), nilai = 3; (c) Jarang (JR), nilai = 2; (d) Tidak Pernah (TP), nilai = 1.

3.6.1 Kisi-Kisi Instrumen





Tabel.4 Kisi-Kisi Instrumen Kesejahteraan (X_1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan
Kesejahteraan (X_1)	Materil	Gaji yang diterima	1,2,3,4,5
		Tunjangan dan Bonus yang diterima	6,7,8,9
		Insentif yang diterima	10,11
	Non Materil	Penghargaan yang diterima	12,13,14
		Jaminan sosial	15,16,17
		Kepuasan	18,19,20

Tabel.5 Kisi-Kisi Instrumen Disiplin (X_2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan
Disiplin (X_2)	Kepatuhan	Tepat waktu	1,2,3,4,5
		Ketegasan	6,7,8,9,10,11,12
	Tanggung Jawab	Penerapan sanksi	13,14,15,16
		Pembinaan disiplin	17,18,19,20

Tabel.6 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja PNS (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan
Kinerja PNS (Y)	Produktifitas	Profesionalisme	1,2,3,4,5,6,7
	Tanggapan	Kerja Sama	8,9,10,11,12,13,14
	Tanggung Jawab	Efektif dan Efisiensi	15,16,17,18,19,20

3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Validitas

Menurut (Arikunto (2006), menyatakan bahwa : “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen

dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data variabel yang secara tepat. Suatu pernyataan valid dan dapat mengukur variabel penelitian, artinya jika nilai koefisien validitasnya lebih dari atau sama dengan 0,300.”

Uji validitas ini dilakukan untuk setiap item pernyataan pada setiap instrumen penelitian. Untuk menguji validitas variabel tindakan yang berupa skor dalam skala ordinal (tingkatan) digunakan teknik korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut :

$$R_{hitung} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

R_{hitung} = Koefisien korelasi

$\sum X_i$ = Jumlah skor item

$\sum Y_i$ = Jumlah skor total (item)

N = Jumlah responden

Rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{(n - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

Dimana :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

n = Jumlah responden

Untuk tabel t $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan ($dk = n-2$)

Jika hasil nilai t hitung $>$ t tabel berarti valid demikian sebaliknya, jika hasil nilai t hitungnya $<$ t tabel tidak valid.

b. Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006), menyatakan bahwa : “Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten atau tetap sama bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Sekumpulan pernyataan untuk mengukur suatu variabel dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya lebih atau sama dengan 0,700”.

Uji reliabilitas yang digunakan untuk variabel tindakan yang berupa skor dalam skala ordinal (tingkatan) adalah teknik koefisien reliabilitas *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butirnya pernyataan

$\sum S_i$ = Jumlah varians butir

S_t = Varians total

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Untuk keperluan menganalisis data yang akan dikumpulkan, digunakan teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Penggunaan teknik analisis data secara deskriptif untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan dalam hal penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran. Penyajian data menggunakan daftar distribusi dan histogram. Ukuran sentral meliputi mean, median dan modus, Ukuran penyebaran meliputi varians dan simpangan baku (*Standard deviation*), dan karakteristik responden. Analisis inferensial digunakan untuk uji hipotesis, dan semua pengujian hipotesis dengan menggunakan $\alpha = 0,05$. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas. Analisis data hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan peranti lunak komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS.20)*.

3.7.1 Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk melihat apakah yang dianalisis memiliki nilai residual berada disekitar nol (data normal). Untuk menguji normalitas data menggunakan *Shapiro-Wilks* atau *Multification Kolmogorof-Smirnov (K-S)*. Jika nilai $K-S < \text{nilai tabel atau nilai } 2\text{-trailed } p > \alpha$ berarti data tidak normal. Gambar normal PP-plot, jika titik regresi berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dianggap sudah memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Pengujian Regresi

a. Analisis Korelasi



Analisis korelasi ini, digunakan untuk mengukur besarnya hubungan antara kelompok nilai (variabel X) dengan kelompok nilai lain (variabel Y). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel tertentu karena dipengaruhi oleh berubahnya variabel yang lain.

Dalam aplikasi statistik dikemukakan harga “Koefisien korelasi”. Harga koefisien korelasi digunakan untuk pengecekan awal apakah benar ada kecendrungan hubungan yang erat antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*), dan bagaimana bentuk kecendrungan hubungan tersebut. Jika nilai $r = \text{nol (0)}$ atau mendekati nol, mungkin bentuk kecendrungan hubungan tidak linier.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung pada lebih dari satu variabel independen. Persamaan regresi berganda menurut Sugiyono (2011:347), sebagai berikut : $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

- dimana :
- Y = Kinerja PNS
 - X_1 = Variabel bebas yaitu Kesejahteraan
 - X_2 = Variabel bebas yaitu Disiplin
 - β_1, β_2 = Koefisien Regresi
 - a = Konstanta
 - e = Error (variabel bebas lain diluar model regresi)

Untuk memperoleh model regresi berganda yang terbaik maka model regresi yang diajukan perlu dilakukan uji hipotesis.



c. Uji t (*t test*)

Uji t digunakan untuk mencari apakah secara parsial ada pengaruhnya, menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_1 - \beta_i}{sb_1}$$

Rumusan untuk uji hipotesis adalah :

Ho : $\beta_i = 0$: tidak ada pengaruh

Ha : $\beta_i \neq 0$: ada pengaruh

Dimana : β_i = koefisien regresi variabel bebas ke – i = 1 – 3

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima;
- 2) Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak.

d. Uji F (*F test*)

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruhnya, menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Ho : $\beta_1 = \dots \beta_n = 0$: tidak ada pengaruh

Ha : $\beta_1 \neq \dots \beta_n \neq 0$: ada pengaruh

Dimana : β_i = koefisien regresi variabel bebas ke – i

β_n = koefisien regresi variabel bebas ke – n

Harga F hitung selanjutnya di konsultasikan dengan tabel F



Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima;
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

3.7.3 Hipotesis Statistik

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dibuat, penulis melakukan analisis regresi linear berganda. Variabel yang digunakan adalah 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang nilainya bergantung pada variabel lainnya disimbolkan dengan huruf Y. Variabel ini merupakan variabel yang diramalkan atau diterangkan nilainya. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja PNS (Y). Sedangkan variabel bebasnya adalah variabel yang nilai - nilainya tidak tergantung pada variabel lainnya, disimbolkan dengan huruf X, Sebagai variabel bebasnya adalah Kesejahteraan (X_1) dan Disiplin (X_2). Adapun rumusan hipotesis statistik dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Hipotesis pertama :

$H_0 = \beta_1 = 0 \rightarrow$ Kesejahteraan secara Parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

$H_a = \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ Kesejahteraan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

b. Hipotesis kedua :

$H_0 = \beta_2 = 0 \rightarrow$ Disiplin secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

$H_a = \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.





DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian*, Rikeka Cipta, Jakarta.
- Bastian, Indra, 2006, *Akutansi Sektor Publik*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, (2010), *Manajemen SDM*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ikhaningsih, Dyah T, (2009), *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Kompensasi terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pertahanan*, UPN "Veteran" Jakarta.
- Irawan, Prasetya, (2009), *Analisis Kinerja*, STIA-LAN, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2011), *Manajemen SDM Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, L. Robert. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Salemba Empat Patria, Jakarta.
- Moehariono, (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moekijat, (2005), *Dasar Dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*, CV. Mandor Madju, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2009), *Pengembangan SDM*, Rineksa Cipta, Jakarta.
- Perturan Panglima TNI, Nomor : Perpag/28/X/2007, Tanggal 3 Oktober 2007, Tentang : Petunjuk Administrasi Pembinaan Personel PNS TNI, Jakarta
- Sedarmayanti, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, SP2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, (2009), *Manajemen SDM*, Edisi ke.3, STDE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. (2009), *Manajemen Produktifitas, Teori dan Aplikasi*, LPFEUI, Jakarta.
- Siregar, Adella Hotyda dan Sinisula, Meiwana, (2007), *Analisis Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kesejahteraan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai*, Jurnal Manajemen Mutu, Volume 6, Nomor 2, Juli 2007.
- Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono (2011), *Metodologi Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

© 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



Sunyoto, (2011), *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, UGM, Yogyakarta.

Sunyoto, A, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

Suprihatin, Yuyun dan Djamaluddin, Said (2012), *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Prajurit Markas Komando Korps Marinir Di Jakarta Pusat*, Jurnal Manajemen Mutu, Volume 11, Nomor , Januari 2012.

Syuhadhak, Mokhamad., 2007., *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. STIA-LAN Press, Jakarta.

Umar, Husein, (2011). *Metode Riset SDM Dalam Organisasi*, PT Gramedia PustakaUtama, Jakarta.

Uno, Hamzah B dan Lamatenggo, Nina, (2014), *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.

Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wursanto, Ignatius, (2005), *Dasar Dasar Ilmu Organisasi*, Edisi Kedua, Andi, Yogyakarta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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

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