



Tanggal:
PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI, SARANA DAN PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM UNIVERSITAS PERTAHANAN INDONESIA

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Pascasarjana Magister Manajemen



Oleh:

ACHMAD CHADIR

NIM: 201761027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2
PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
JAKARTA
2019**

© 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

Employee performance in meeting the needs of the Bureaucracy is demanded to work faster and more precisely as one of the capital for the institution to achieve its goals so that employees are the most concerned by the leadership of the institution. For this reason, the performance of employees must get the attention of the leaders of the institution, because the declining performance of employees can affect the overall performance of the institution. so that employee performance is a determining factor for the success of a company or organization in achieving its goals.

The research objectives are as follows: 1) To determine the effect of discipline on employee performance in the General Bureau of Defense University, 2) To determine the effect of compensation on employee performance at the Defense University General Bureau, 3) To determine the effect of facilities and infrastructure on employee performance at the University General Bureau Defense

The data analysis technique used is a quantitative technique, which is a data analysis technique using statistical formulas through the SPSS 20 statistical program. The population studied was 310 employees of the General University of Defense Bureau. The sampling technique used in this study is proportionate stratified random sampling with a total sampling taken as many as 75 employees in the General Bureau of Defense University.

The results of this study indicate that: 1) discipline influences the performance of employees at the General Bureau of the University of Defense. 2) compensation affects the performance of employees at the General Bureau of the University of Defense. 3) facilities and infrastructure affect the performance of employees at the University General Bureau of Defense. Based on the results of SPSS output on the above variables, it can be identified that the regression equation is as follows:

$$Y = 10.157 + 0.151X_1 + 0.563X_2 + 0.118X_3$$

Constant value $a = 10,157$ can be interpreted that if the variable of discipline, compensation, facilities and infrastructure is zero then the employee's performance is negative at 10,157. Discipline regression coefficient $b_1 = 0.151$ can be interpreted that if the value of discipline increases by one, the value of employee performance will also increase by 0.151. Coefficient regression compensation $b_2 = 0.563$ can be interpreted that if the value of compensation increases by one then the value of employee performance will also increase by 0.563 Coefficient regression of facilities and infrastructure $b_3 = 0.118$ can be interpreted that if the value of facilities and infrastructure increases by one then the value of employee performance will also increase amounted to 0.118.

Keywords: Discipline, Compensation, Infrastructure Facilities and 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



ABSTRAK

Kinerja pegawai dalam memenuhi kebutuhan Birokrasi dituntut untuk bekerja lebih cepat dan tepat sebagai salah satu modal bagi lembaga untuk mencapai tujuannya sehingga pegawai adalah hal yang paling diperhatikan oleh pimpinan lembaga. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapatkan perhatian dari para pimpinan lembaga, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja lembaga secara keseluruhan. dengan begitu kinerja pegawai adalah faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tujuan penelitian sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Universitas Pertahanan, 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Universitas Pertahanan, 3) Untuk mengetahui pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai di Biro Umum Universitas Pertahanan

Teknis analisis data yang digunakan adalah teknik kuantitatif, yaitu teknik analisis data dengan menggunakan rumus-rumus statistik melalui program statistik SPSS 20. Populasi yang diteliti adalah pegawai di Biro Umum Universitas Pertahanan sebanyak 310 pegawai. teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionete stratified random sampling* dengan total sampling di ambil sampel sebanyak 75 pegawai di Biro Umum Universitas Pertahanan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Universitas Pertahanan. 2) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Universitas Pertahanan. 3) sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Universitas Pertahanan. Berdasarkan hasil output SPSS pada variabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.157 + 0.151X_1 + 0.563X_2 + 0.118X_3$$

Nilai Konstanta $a = 10.157$ dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin, kompensasi, sarana dan prasarana bernilai nol maka kinerja pegawai bernilai negatif sebesar 10.157. Koefesien regresi disiplin $b_1 = 0.151$ dapat diartikan bahwa jika nilai disiplin meningkat sebesar satu maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.151. Koefesien regresi kompensasi $b_2 = 0.563$ dapat diartikan bahwa jika nilai kompensasi meningkat sebesar satu maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.563 Koefesien regresi sarana dan prasarana $b_3 = 0.118$ dapat diartikan bahwa jika nilai sarana dan prasarana meningkat sebesar satu maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.118.

Kata Kunci: Disiplin, Kompensasi, Sarana Prasarana dan Kinerja Pegawai



KATA PENGANTAR

Puji Syukur Senantiasa Penulis Panjatkan Ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindunganNya maka Tesis dengan judul “PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI, SARANA DAN PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM UNIVERSITAS PERTAHANAN” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Penyelesaian Tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ir. Jen ZA Hans, M.Sc., Ph.D Selaku pembimbing 1 (Satu) yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Drs Jayadi, M.M Selaku permbimbing 2 (dua) yang telah memberikan arahan hingga penyelesaian penulisan.
3. Dr. Heru Mulyanto, SE., M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen S2 (Pascasarjana Magister Manajemen) STIE IPWIJA
4. Dr. Suyanto, SE.,M.M., M.Ak., Selaku Ketua STIE IPWIJA
5. Pimpinan dan Staf Biro Umum Universitas Pertahanan Kementerian Pertahanan khususnya responden penelitian.
6. Civitas Akademika STIE IPWIJA
7. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Manajemen S2 (Pascasarjana Magister Manajemen) STIE IPWIJA khususnya konsentrasi MSDM.
8. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan Program Studi Manajemen S2 (Pascasarjana Magister Manajemen) STIE IPWIJA dan pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan pihak-pihak terkait yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

Jakarta, Juli 2019

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 mengumumkan 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 Tesis.....	iv
Absstrak.....	v
<i>Abstrak</i>	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan.....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Manajemen.....	8
2.1.2. Disiplin.....	12
2.1.3. Kompensasi.....	16
2.1.4. Sarana dan Prasarana.....	22
2.1.5. Kinerja Pegawai.....	26
2.2. Penelitian Terdahulu.....	28
2.3. Kerangka Pemikiran.....	32
2.4. Hipotesis.....	33
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.2. Desain Penelitian.....	35
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	36
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	38
3.4.1. Populasi	38
3.4.2 Sampel	39



© 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

3.4.3.	Metode Sampling	39
3.5.	Metode Pengumpulan Data.....	40
3.5.1.	Sumber Data	40
3.5.2.	Teknik Pengumpulan Data	40
3.6.	Instrumen Variabel Penelitian.....	41
3.7.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	46
3.7.1.	Metode Analisis.....	46
3.7.2.	Pengujian Hipotesis.....	49
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Hasil Penelitian.....	51
4.1.1.	Gambaran Obyek Penelitian.....	51
4.1.2.	Deskripsi Responden.....	53
4.1.3.	Uji Validitas Reliabilitas.....	55
4.1.4.	Deskripsi Variabel.....	61
4.1.5.	Analisis Data.....	64
4.1.6.	Pengujian hipotesis.....	70
4.2.	Pembahasan.....	72
4.3.	Implikasi Manjerial.....	74
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan.....	75
5.2.	Saran-saran.....	75
	DAFTAR PUSTAKA	
	DAFTAR LAMPIRAN	





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

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

DAFTAR TABEL

No	Keterangan Tabel	Halaman
1.	Tabel 3.1. Waktu Penelitian	35
2.	Tabel 3.2. Data Pegawai	39
3.	Tabel 3.3. Instrumen Variabel	41
4.	Tabel 3.4. Kriteria Pengujian <i>Durbin Watson</i> (DW test)	45
5.	Tabel 4.1. Karakteristik Responden Jenis Kelamin	50
6.	Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
7.	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
8.	Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)	52
9.	Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)	53
10.	Tabel 4.6. Uji Validitas Sarana dan Prasarana (X3)	54
11.	Tabel 4.7. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	55
12.	Tabel 4.8. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X1)	56
13.	Tabel 4.9. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)	56
14.	Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Variabel Sarana dan Prasarana (X3)	57
15.	Tabel 4.11. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	57
16.	Tabel 4.12. Deskripsi Statistics	58
17.	Tabel 4.13. Deskripsi Variabel (X1)	59
18.	Tabel 4.14. Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)	60
19.	Tabel 4.15. Deskripsi Variabel Sarana dan Prasarana (X3)	60
20.	Tabel 4.16. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	61
21.	Tabel 4.17. Hasil Uji Normalitas	62
22.	Tabel 4.18. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients	64
23.	Tabel 4.19. Hasil Uji Autokolerasi Model Summary ^b	64
24.	Tabel 4.20. Coefficients ^b	66
25.	Tabel 4.21. Summary	67
26.	Tabel 4.22 Anova	68
27.	Tabel Nilai-nilai "Product moment"	117



© 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 GAMBAR

No.	Keterangan Gambar	Halaman
1.	Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	32
2.	Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas Expeceted Cum Prob	63
3.	Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scaterplot Dependent Variabel Kinerja	65





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

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

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Keterangan Lampiran	Halaman
1.	Lampiran 1 Kuesioner	78
2.	Lampiran 2. Skor Variabel	84
3.	Lampiran 3. Output SPSS	92
4.	Lampiran 4 Correlation Variabel	109
5.	Riwayat Hidup penulis	118





BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah Instansi sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuan instansi. Salah satu faktor penunjang keberhasilan instansi tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang akan mengelola instansi agar tetap memiliki pencapaian tujuan yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi suatu instansi dalam rangka mencapai tujuan instansi. Aktivitas instansi akan berjalan dengan baik jika instansi tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketrampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola instansi seoptimal mungkin. Setiap instansi tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang baik itu pemimpin maupun karyawan pada pola tugas serta pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan instansi.

Menurut Hasibuan, Melayu, SP. 2014 Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan kedua teori tersebut dapat diketahui bahwa kedisiplinan kerja sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Jika seorang karyawan disiplin, maka instansi dapat dengan mudah mencapai tujuan instansi.

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

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diperbaharui dengan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan ketentuan mengenai: Kewajiban, larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Menurut Rivai (2016:741), kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada instansi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Berdasarkan teori tersebut maka dapat diketahui bahwa kompensasi berperan penting di dalam sebuah instansi. Dengan adanya kompensasi, karyawan bisa memenuhi semua kebutuhannya serta berdampak baik pula pada kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya suatu kompensasi yang diterima oleh karyawan diharapkan dapat menimbulkan suatu gairah terhadap kinerja pegawai yang dilengkapi dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai.

Pengertian Sarana dan Prasarana adalah proses pendayagunaan semua sumberdaya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

proses pendidikan di sekolah, seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta media pengajaran. Adapun prasarana semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan perkantoran, seperti Gedung, halaman, kebun, taman dan akses jalan menuju kantor. Ketika prasarana difungsikan sebagai sarana, berarti prasarana tersebut menjadi komponen dasar. Maka, manajemen sarana dan prasarana adalah kegiatan yang mengatur untuk mempersiapkan segala peralatan atau material bagi terselenggaranya proses dalam suatu instansi atau perusahaan. Manajemen sarana dan prasarana dibutuhkan untuk membantu kelancaran proses kinerja pegawai. Manajemen sarana dan prasarana dapat diartikan sebagai kegiatan sementara, mulai dari merencanakan kebutuhan, pengadaan, penyimpanan dan penyaluran, pendayagunaan, pemeliharaan, penginventarisan dan penghapusan serta penataan lahan, bangunan, perlengkapan, dan perlengkapan lainnya yang tepat guna dan tepat sasaran.

Hal tersebut tentunya dapat dicapai apabila ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai disertai dengan pengelolaan secara optimal oleh organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pada pegawai maka organisasi dapat memfasilitasi secara langsung yang berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan organisasi dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain; ruangan kantor, perlengkapan kerja, dan kendaraan dinas, sedangkan memfasilitasi secara tidak langsung yang berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi.

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan

penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Untuk lebih memudahkan membedakan keduanya. Sarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin-mesin, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung. Sarana dan Prasarana merupakan salah satu faktor penunjang dalam pencapaian keberhasilan proses kebutuhan kerja pegawai pada organisasi. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBHI)

Kinerja karyawan menurut Rivai (2016:548), merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Menurut Amir (2015:5), kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2017:21), kinerja karyawan berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma etika.

Biro Umum Universitas Pertahanan Indonesia adalah Subsatker dari salah satu unsur pembantu pimpinan yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan bidang hukum, ketatausahaan dan pengelolaan barang milik negara di Universitas Pertahanan Indonesia .

Universitas Pertahanan Indonesia masih tergolong baru dan berdiri pada tahun 2011, sehingga perlu adanya upaya dalam meningkat kinerja pegawai yang mengawaki, agar tugas dan kinerja pegawai bisa sesuai dengan keinginan lembaga atau Institusi. Peneliti ingin melakukan penelitian pada lingkup Biro Umum


© 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



Universitas Pertahanan Indonesia yang untuk saat ini perlu sekali mengetahui sejauhmana pengaruh disiplin, kompensasi, sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawainya, oleh karena itu peneliti ingin membuktikan tentang teori disiplin kerja, kompensasi, serta sarana dan prasarana dengan adanya fenomena tentang pegawai yang bekerja melebihi waktu dalam aturan bekerja, besaran pendapatan atau gaji dan tunjangan yang diperoleh pegawai yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan aturan ketetapan yang berlaku di pemerintahan dan penyediaan alat-alat kantor sebagai pendukung dalam bekerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai didalam suatu instansi atau organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Kompensasi, Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Universitas Pertahanan Indonesia”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis akan merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin mempengaruhi kinerja pada Biro Umum Universitas Pertahanan Indonesia ?
2. Bagaimana Kompensasi mempengaruhi kinerja pada Biro Umum Universitas Pertahanan Indonesia ?
3. Bagaimana Sarana dan prasarana mempengaruhi kinerja pada Biro Umum Universitas Pertahanan Indonesia?
4. Bagaimana Disiplin, Kompensasi, Sarana dan Prasarana mempengaruhi kinerja pada Biro Umum Universitas Pertahanan Indonesia ?

© 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

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Biro Umum Universitas Perthanan Indonesia
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi mempengaruhi kinerja pada Biro Umum Universitas Perthanan Indonesia
3. Untuk mengetahui apakah sarana dan prasarana mempengaruhi kinerja pada Biro Umum Universitas Perthanan Indonesia
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi, disiplin kerja, sarana dan prasarana mempengaruhi kinerja pada Biro Umum Universitas Perthanan Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penulis ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan oleh pimpinan dalam pengambilan keputusan dan dapat menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan instansi yang berhubungan dengan kedisiplinan, kompensasi, sarana dan prasarana pada kinerja pegawai itu sendiri.
2. Bagi STIE IPWIJA
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

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

menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia.

3. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai pengetahuan serta memperluas wawasan bagi peneliti, selain itu penelitian ini juga dapat diterapkan oleh peneliti di dalam dunia kerja lebih khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tesis ini, penulis membagi ke dalam lima bab yang masing-masing bab berisi hal-hal berikut:

Bab 1. Merupakan bab pendahuluan yang mencakup: latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2. Berisi uraian mengenai landasan teori dan normatif, kajian penelitian dan hipotesis yang digunakan sebagai alat analisis untuk menjelaskan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

Bab 3. Berisi uraian tentang hal-hal yang berkaitan dengan metode dalam penelitian ini, seperti: pendekatan dan jenis penelitian, definisi konsep dan operasional variable penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan instrument penelitian, teknik analisis data, lokasi dan jadwal penelitian.

Bab 4. Berisi uraian mengenai hasil penelitian dan analisis atau pembahasan hasil penelitian. Dalam hal ini, mengetengahkan penjelasan deskripsi mengenai objek penelitian. Disamping itu, juga penjelasan tentang analisis atau pembahasan hasil penelitian, berupa data-data yang diperoleh dari hasil penelitian.

Bab 5. Merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran.



BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumberdaya manusia

Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2013:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik itu tujuan-tujuan individu maupun tujuan instansi. Handoko (2011:4). Selain itu menurut Hasibuan (2009:23), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap instansi.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang teori manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pengelolaan tenaga kerja yang ada di instansi mulai dari pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian agar instansi tersebut dapat memperoleh karyawan yang berkualitas serta baik dan secara tidak langsung akan berdampak pula pada kinerja karyawan yang baik juga. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di instansi besar maupun instansi yang kecil untuk membuat instansi tersebut dapat terus berkembang dengan baik karena keberhasilan suatu instansi itu juga tergantung pada sumber daya manusia

© 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

yang ada di dalam suatu instansi tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki komitmen yang tinggi, dan kreatifitas yang baik juga.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Gary Dessler (2015:4), memiliki pendapat bahwa pengelolaan dalam manajemen sumber daya manusia melibatkan lima fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, serta pengendalian. Aktivitas spesifik yang terlibat di dalam setiap fungsi adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan.

Menetapkan sebuah sasaran dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, serta mengembangkan perencanaan dan peramalan.

2. Pengorganisasian.

Menetapkan dan memberikan tugas yang spesifik kepada setiap bawahan, membentuk sebuah departemen, mendelegasikan otoritas kepada bawahan, menetapkan saluran otoritas dan komunikasi, serta mengoordinasikan pekerja bawahan.

3. Penyusunan staf.

Menentukan tipe orang yang akan dipekerjakan, merekrut karyawan prospektif, memilih karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan, menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, menasihati karyawan, memberikan kompensasi kepada karyawan.

4. Kepemimpinan.

Meminta tolong kepada orang lain atau bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan, menegakkan moral, serta memotivasi bawahan atau karyawan.



5. Pengendalian.

Menetapkan standar pada pekerjaan seperti kuota penjualam, standar mutu, atau tingkat produksi, memeriksa bagaimana kinerja aktual dibandingkan dengan standar-standar ini; mengambil tindakan korektif, serta sesuai kebutuhan.

Menurut Hasibuan (2014 :21), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja atau karyawan secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan instansi dalam membantu terwujudnya tujuan instansi.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang intregasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan (*directing*)

Suatu kegiatan untuk mengarahkan karyawan, agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan instansi. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan atau karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian (*controlling*)

Suatu kegiatan yang berfungsi untuk mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan instansi serta bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan (*procurement*)

Merupakan sebuah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan instansi.



© 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

Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan instansi.

6) Pengembangan (*development*)

Merupakan sebuah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, serta moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (*compensation*)

Merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect*), pemberian balas jasa kepada karyawan ini dilakukan sebagai imbalan terhadap jasa yang telah karyawan berikan kepada instansi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8) Pengintegrasian (*integration*)

Suatu kegiatan yang dilakukan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan (*maintenance*)

Merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar karyawan tersebut tetap mau untuk berkerja sama sampai masa pensiun tiba. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10) Kedisiplinan (*discipline*)

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan salah satu kunci sukses terwujudnya tujuan instansi, karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka akan sulit mewujudkan tujuan instansi.



11) Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian merupakan putusanya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan itu sendiri, kontrak kerja yang sudah habis, keputusan instansi, dan masih banyak lagi.

2.1.2 Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di instansi tersebut Hasibuan (2014:193), Selain itu disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada instansi tersebut.

Selain itu Nitisemito (2012:36), mengemukakan bahwa disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi, baik itu tertulis mau pun tidak tertulis. Disiplin karyawan yang baik maka akan mempercepat tujuan instansi, begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja yang merosot maka akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang telah diuraikan di atas menurut beberapa ahli dapat peneliti simpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang atau karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan serta norma-norma yang berlaku di dalam instansi maupun lingkungan instansi.

© 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



Faktor-faktor Disiplin Kerja Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86), ada beberapa hal yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila karyawan tersebut merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah diberikan kepada instansi.
2. Adanya tindakan keteladanan pimpinan dalam instansi Keteladanan seorang pimpinan atau atasan sangatlah penting, karena karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana seorang pimpinan atau atasan tersebut dapat menegakkan kedisiplinan di dalam dirinya serta bagaimana pimpinan tersebut dapat mengendalikan dirinya sendiri yang berkaitan dengan ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Pimpinan harus berani untuk mengambil tindakan yang sesuai bila ada karyawan yang melanggar disiplin.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah dirangkai.

© 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



6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain oleh karena itu pimpinan perlu melakukan perhatian kepada karyawan secara keseluruhan.

Menurut Siagian (2011:230), bentuk disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan instansi.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- d. Meningkatnya efesiensi dan produktifitas kerja para karyawan. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129), ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a) Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan instansi. Tujuannya adalah untuk menggerakkan karyawan untuk disiplin diri. Melalui cara preventif ini karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan instansi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja.



b) Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi. Ada pendapat disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan karyawan yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses seharusnya itu yang dimaksudkan adalah: pertama, suatu prasangka yang tidak bersalah sampai pembuktian karyawan berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakili oleh karyawan lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungan dengan keterlibatan pelanggaran.

2.1.2.1. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94), tentang indikator disiplin adalah sebagai berikut:

a. Taat terhadap aturan waktu

Ketaatan terhadap aturan waktu dilihat dari jam kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat kerja, yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.

b. Taat terhadap peraturan instansi

Taat terhadap peraturan instansi berbicara mengenai peraturan dasar mengenai cara berpakaian, serta bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan



jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- d. Taat terhadap peraturan lainnya di instansi.

Aturan berkaitan dengan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan di dalam instansi.

2.1.3. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Handoko (dalam Sutrisno, 2010:183), Sedangkan menurut Mondy (2010:4), kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa mereka yang telah mereka berikan kepada instansi. Mondy mengemukakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada para karyawannya dalam bentuk uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas mengenai pengertian kompensasi maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa dari sebuah instansi atau organisasi kepada karyawannya atas kontribusi yang telah karyawan berikan untuk instansi.

1. Faktor–Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Suryasudarma (2011:41), ada tujuh faktor untuk menentukan tinggi rendahnya imbalan kekerjaan yang harus diberikan instansi atau organisasi kepada karyawan antara lain sebagai berikut:

- a. Rata-rata imbalan pada lingkup tertentu

Tarif yang ada pada pasar tenaga kerja juga ikut mempengaruhi tinggi



© 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. Penguatipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Penguatipan 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 imbalan kekayaan para karyawan di dalam suatu instansi atau organisasi.

b. Kekuatan negoisasi serikat pekerja

Di negara-negara yang sudah maju memiliki kekuatan serikat pekerja untuk membuat negosiasi (*bargaining power*) dengan para pemilik instansi juga ikut menentukan besarnya imbalan kekayaan para pekerja di dalam satuan-satuan industri yang ada.

c. Peraturan Pemerintah

Dibeberapa negara ketentuan perundang-undangan dari pemerintah juga ikut dalam menentukan besar kecilnya imbalan kekayaan yang harus diberikan oleh instansi kepada para karyawannya, misalnya ada peraturan yang berhubungan dengan upah minimum untuk di Indonesia disebut sebagai (UMR), pekerja laki-laki dan perempuan.

d. Penggajian yang adil dan memadai

Suatu sistem imbalan yang baik seharusnya memperhatikan juga prinsip-prinsip keadilan, baik dilihat dari kebutuhan instansi maupun kebutuhan para karyawan secara kontekstual.

e. Kebijakan dalam sistem imbalan kekayaan dan penyesuaiannya di dalam instansi

Ketika menjalankan operasinya secara aktual instansi pasti memiliki perencanaan imbalan kekayaan; atas dasar perencanaan itulah seharusnya instansi memberikan imbalan kekayaan dengan fluktuasi tertentu kepada para 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

f. Tantangan imbalan kekayaan internasional

Dalam memberikan imbalan kekayaan instansi juga harus mempertimbangkan imbalan kekayaan internasional, apalagi jika instansi tersebut sudah beroperasi secara lintas batas negara atau bersifat multinasional; instansi yang membayar karyawannya terlalu rendah makan akan kegilangan banyak karyawannya yang baik, karna para karyawan tersebut akan pindah ke instansi lain yang memberi imbalah kekayaan yang lebih baik.

g. Produktivitas dan biaya operasi

Di dalam memberikan imbalan kekayaan instansi juga harus mempertimbangkan produktifitas (hasil yang bisa diraih) dan biaya operasinya (biaya yang dikeluarkan) dalam kegiatan sehari-hari. Kelangsungan instansi akan terganggu jika tingkat produktivitas (hasil yang dicapai) secara relatif tidak lebih tinggi dari biaya operasinya (biaya yang dikeluarkan).

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015:120), tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya pemberian kompensasi maka terjadilah ikatan kerja sama formal antara atasan dan karyawan. Karyawan tersebut harus mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan atasan dengan baik, sedangkan atasan wajib membayar kompensasi kepada karyawan.



- b. Kepuasan Kerja
Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
- c. Pengadaan Efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk instansi lebih mudah.
- d. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan
Dengan program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan terjamin karena *turnover* yang lebih kecil.
- f. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
- g. Pengaruh Serikat Buruh
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang pemburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.



3. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Mondy (2011:4-5), terdapat dua jenis kompensasi yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial, terdiri dari dua macam yaitu:

1) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung ini terdiri dari bayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.

2) Kompensasi Finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan seperti:

(1) Tunjangan wajib

terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, ganti rugi karyawan, cuti keluarga dan pengobatan.

(2) Tunjangan tidak wajib

Terdiri dari bayaran untuk waktu tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, rancangan opsi saham karyawan, tunjangan pengangguran tambahan, layanan karyawan, bayaran premium serta program manfaat.

b. Kompensasi Non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi non finansial tersebut mencakup faktor-

© 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



faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja instansi. Kompensasi non finansial terdiri dari:

1. Pekerjaan yang meliputi variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.
2. Lingkungan kerja yang meliputi kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas, serta kondisi kerja.

4. Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Suwanto dan Priansa (2011:222), ada beberapa asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan adalah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama. Jika karyawan mengetahui bahwa kompensasi yang diterima tidak sama dengan karyawan lain yang memiliki bobot pekerjaan yang sama, maka karyawan akan mengalami kecemburuan, sehingga berpotensi untuk mengganggu iklim kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Jadi kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas adil, baik itu dalam penelitian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan.



2. Asas Kelayakan

Kompensasi yang diterima karyawan juga harus memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Oleh karena itu besaran kompensasi yang akan diberikan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan di nikmati oleh karyawan beserta keluarganya dan harus berpijak pada standar upah minimum regional (UMR), baik di tingkat provinsi, maupun tingkat kabupaten.

3. Asas Kewajaran

Kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti: prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lainnya.

2.1.4. Sarana dan Prasarana

Secara umum sarana dan prasarana adalah alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana. Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat untuk mencapai makna dan tujuan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008). Sebagai contoh: sarana pendidikan diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan pendidikan, misalkan buku, tas, pulpen, komputer, dll. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008) Sebagai contoh: prasarana pendidikan berarti alat tidak langsung untuk mencapai tujuan dalam pendidikan, misalnya lokasi, bangunan sekolah, lapangan olah raga, dll. Moenir mengemukakan bahwa sarana



© 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

adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Sarana dan Prasarana Menurut pengertian yang didasarkan kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintahan Daerah maka sarana prasarana yaitu: 1) Sarana kerja adalah fasilitas yang secara langsung berfungsi sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam mencapai sasaran yang ditetapkan, antara lain ruangan kantor, perlengkapan kerja dan kendaraan dinas. 2) Prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dikutip dalam Rofik (201:2) “Mengatakan bahwa Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Sarana lebih ditujukan untuk benda-benda bergerak seperti komputer, meja, telepon. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses usaha, pembangunan, dan proyek. Soepartono (2000:5) mengemukakan bahwa prasarana berarti segala sesuatu yang merupakan penunjang terselenggaranya suatu proses (usaha atau pembangunan). Agus S. S (2004:4) menyatakan bahwa Prasarana atau perkakas adalah segala sesuatu yang diperlukan dalam pembelajaran pendidikan jasmani, dapat dipindahkan (bisa semi



permanen) tetapi berat dan sulit. Menurut Ibrahim Bafadal (2008:1) bahwa: "pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan merupakan proses pendayagunaan semua sumber daya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan yang dimaksud meliputi perencanaan, pengadaan, inventarisasi, penyimpanan, penataan, penggunaan, pemeliharaan, dan penghapusan. Buku Pengelolaan Sarana Prasarana Rekreasi oleh Nanik Darsini, S.Pd. Prasarana adalah Segala sesuatu yang merupakan utama terselenggaranya suatu proses. Sedangkan Sarana adalah Segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan. Dari pengertian pengertian diatas dapat dijelaskan Sarana dan prasarana adalah semua yang dapat menunjang/mendukung kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.4.1 Indikator-indikator Sarana dan Prasarana

Menurut Moenir (2000:120) membagi sarana dan prasarana sebagai berikut:

1. Kegunaan Sarana dan Prasarana

- a. Peralatan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang yang berlainan fungsi dan gunanya.
- b. Perlengkapan kerja, yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat pembantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkit dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.
- c. Perlengkapan bantu atau fasilitas, yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan, misalnya mesin ketik, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, dan mesin pembangkit tenaga.



2. Fungsi Sarana dan Prasarana

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang dan jasa.
- c. Hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin.
- d. Lebih memudahkan/sederhana dalam gerak para pengguna/pelaku.
- e. Ketepatan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin.
- f. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan.
- g. Menimbulkan rasa puas pada orang-orang yang berkepentingan yang mempergunakannya.

2.1.4.2 Prosedur dan Mekanisme Penggunaan Sarana dan Prasarana

Menurut Peraturan Rektor Universitas Pertahanan Nomor: 41 Tahun 2017 yang dimaksud untuk:

- a. Kelancaran hubungan kerja intern dan ekstern antar pejabat/pegawai;
- b. Kelancaran proses pekerjaan;
- c. Memudahkan komunikasi
- d. Kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan; dan
- e. Memudahkan pengamanan arsip dan dokumentasi.

Dengan adanya pernyataan sarana dan prasarana kerja tersebut bertujuan untuk menjamin:

1. Keselamatan, keamanan, kesehatan jasmani dan rohani;
2. Keleluasaan bergerak secara sehat dan teratur;
3. Cahaya dan ventilasi yang sehat baik siang maupun malam;
4. Penataan yang bernilai estetika;

© 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



5. Kesejahteraan pegawai; dan pengembangan bagian kantor sesuai perkembangan volume kerja.

2.1.5. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, Gibson (dalam Riani, 2011:98), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, contohnya kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, kriteria aktivitas, dan lainnya. Selain itu menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat tentang kinerja menurut para ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dari awal hingga akhir (hasil) dalam rangka mencapai tujuan instansi.

2.1.5.1 Indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja Pegawai

Menurut Gomes fastino Cardoso (2010:162) Kinerja adalah catatan Outcome dari Fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan pegawai selama suatu periode waktu tertentu.

1. Kualitas kerja yaitu Ukuran setiap individu pada tingkatan kemampuan mengerjakan pekerjaannya.
2. Jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu yaitu ukuran kemampuan setiap individu untuk mengerjakan pekerjaan dalam periode tertentu



3. Keterampilan yaitu tingkat kemampuan setiap individu dalam melakukan pekerjaannya
4. Kesesuaian yaitu tingkat kemampuan setiap individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan.

2.1.5.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai

Menurut Wirawan (2009:6-8), kinerja karyawan merupakan sinergi dari sejumlah faktor yaitu sebagai berikut:

1) Faktor internal pegawai

Merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan ini misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh contohnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2) Faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat dia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh instansi. Faktor internal lainnya misalnya strategi instansi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Merupakan keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan, misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan



2. Proses penilaian kinerja

Proses penilaian menurut *Dessler* (2010:327) terdiri dari tiga tahap:

- 1). Pendefinisian pekerjaan, berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaannya.
 - 2). Penilaian kinerja, berarti membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan dengan standar yang telah diterapkan.
 - 3). Sesi umpan balik, disini atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahan dan membuat rencana untuk mengembangkan apapun yang dibutuhkan
- ### 3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Marwansyah (2016:232) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1). Untuk mengukur kinerja secara *fair* dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
- 2). Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik
- 3). Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti adalah 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



© 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

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
Riga Putra Kurniawan, 2012	“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan” pada karyawan instalasi rawat jalan RSUP Dr. Sardjito di Yogyakarta.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Bernadetta Dian Retnani, 2012	“Pengaruh Disiplin, Stres, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” pada karyawan bagian Administrasi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Madiun.	penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin, stres, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil lain menunjukkan bahwa secara parsial disiplin, stres, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Didi Hartono (2014)	Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjar Baru	Hasil Penelitian ini adalah (1) secara parsial bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai; (2) variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (3) yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu yang pertama oleh Riga Putra Kurniawan, 2012, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus pada karyawan instalasi rawat jalan RSUP Dr. Sardjito di Yogyakarta.



Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompensasi, sarana dan prasarana terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan instalasi unit rawat jalan yang berjumlah 121 karyawan. Sedangkan untuk sampel dalam penelitian ini berjumlah 93 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan bersifat studi kasus sehingga hasil dari penelitian hanya berlaku bagi kinerja karyawan instalasi rawat jalan RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Keterbatasan lainnya adalah penyebaran kuesioner hanya dilakukan di instalasi rawat jalan RUSP Dr. Sardjito Yogyakarta sehingga tidak dapat mewakili seluruh karyawan rumah sakit. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah menambahkan atau meneliti lagi variabel lain yang ada untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang kedua oleh Bernadetta Dian Retnani, 2012, Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, dengan judul “Pengaruh Disiplin, Stres, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus pada karyawan bagian Administrasi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Madiun. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin, stres, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian Administrasi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Madiun. Populasi dalam



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Administrasi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Madiun yang berjumlah 57 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dipenelitian ini dengan menggunakan *accidental sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin, stres, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil lain menunjukkan bahwa secara parsial disiplin, stres, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel disiplin, stres, motivasi, dan kompensasi adalah rendah, yang berarti bahwa model regresi yang dipilih belum merupakan model yang baik dan penyebaran kuesioner hanya dilakukan di kantor BPN Kabupaten Madiun bagian karyawan administrasi, hingga tidak dapat mewakili seluruh karyawan kantor. Rekomendasi dari Bernadetta yang diharapkan untuk penelitian selanjutnya adalah sampel yang digunakan lebih banyak sehingga hasil dari analisis data yang didapatkan lebih akurat lagi.

Penelitian terdahulu yang ketiga adalah oleh Resti Lufitsari, 2014, Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. Yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Studi kasus pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I. Yogyakarta. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan



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

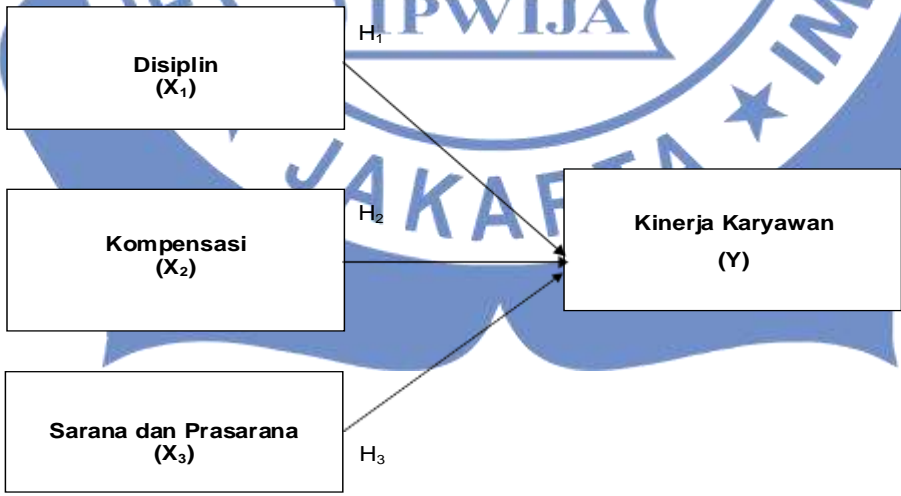
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Yogyakarta. Desain penelitian yang digunakan adalah *Ex-post Facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Yogyakarta yang berjumlah 260 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *Proportional Stratified Random Sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian dari landasan teori yang telah ada diatas maka peneliti membuat kerangka konseptual tentang pengaruh disiplin kerja, kompensai, Sarana dan Prasarana terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Konseptual





1.4. Hipotesis

Hipotesis 1 (H1):

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapai. Semakin tinggi disiplin karyawan dalam menaati aturan kerja, menaati peraturan yang ada di instansi, menaati aturan perilaku dalam bekerja, serta menaati peraturan lainnya yang ada di instansi diharapkan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin mempercepat tercapainya tujuan suatu instansi. Oleh karena itu, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif.

Hipotesis 2 (H2):

Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Kompensasi menjadi salah satu tujuan utama karyawan bekerja di suatu instansi. Karyawan yang telah bekerja wajib mendapatkan kompensasi sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dirangkai. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan wajar akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu instansi. Karyawan akan semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerjanya dalam instansi. Oleh karena itu, kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 (H3):

Sarana dan Prasarana mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak hal, oleh karena itu antara variabel di atas (disiplin kerja, pemberian kompensasi, Sarana dan Prasarana) memiliki keterkaitan satu sama lain. Disiplin dalam berkerja akan membantu karyawan dalam

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mencapai kinerjanya. Selain itu disiplin juga akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu instansi. Pemberian kompensasi atau balas jasa yang sesuai kepada karyawan dapat menimbulkan kesenangan bagi karyawan itu sendiri dan akan semakin termotivasi untuk berkerja. Begitu juga dengan sarana dan prasarana, ketika seseorang karyawan sudah terfasilitasi Sarana dan Prasarana untuk berkerja, maka karyawan tersebut akan berdampak baik pula pada kinerjanya.



© 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 3 METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kampus Universitas Pertahanan Kawasan IPSC Sentul Bogor Jawa Barat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Nopember 2018 s.d Januari 2019 sesuai dengan matrik kegiatan penelitian dibawah:

Tabel 3.1.
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	November				Desember				Januari			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■											
2	Proposal Penelitian		■	■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■				
4	Analisis									■	■	■	■
5	Penyusunan Laporan											■	■

3.2. Disain Penelitian

Disain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian studi kasus. Menurut Rahardjo dan Gudnanto (2011:250), studi kasus adalah metode untuk memahami individu yang dilakukan secara *integrativ* dan *komprensif* agar dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu (karyawan) tersebut serta

© 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



masalah yang di hadapi dengan tujuan masalah tersebut dapat terselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik. Studi kasus dalam penelitian ini dilakukan di Biro Umum Universitas Pertahanan. Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan cara peneliti meneliti pada subyek tertentu (Pegawai pada Biro Umum Universitas Pertahanan) dan kesimpulannya hanya berlaku pada subyek tersebut.

3.3. Operasionalisasi Variabel

1. Identifikasi Variabel

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menjadi sebab terjadinya perubahan pada variabel dependen.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin (X_1), Kompensasi (X_2), Sarana dan Prasarana (X_3).

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (*dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Definisi Variabel

Definisi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2004:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di instansi tersebut. Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Taat terhadap aturan waktu
- b) Taat terhadap peraturan instansi



- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d) Taat terhadap peraturan lainnya di instansi
- b. Kompensasi

Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2010:183), Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja karyawan.

Indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- a) Asas keadilan
 - (1) Berkaitan dengan gaji yang diberikan dengan instansi untuk jabatan yang sama.
 - (2) Tingkat jabatan.
- b) Asas kelayakan
 - (1) Berdasarkan penemuan kebutuhan.
 - (2) Berdasarkan dengan UMR
- c) Asas kewajaran
 - (1) Tingkat pendidikan
 - (2) Resiko kerja
 - (3) Masa kerja.

c. Kinerja karyawan

Menurut Gibson (dalam Riani, 2011:93), Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan instansi atau organisasi, contohnya kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan lainnya. Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas



- c) Pelaksanaan tugas
- d) Tanggung jawab
- 3. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam setiap variabel dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert menurut Riduwan (2013:12), adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala sosial. Riduwan (2013:12-13), juga masih berpendapat bahwa setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata, salah satunya merupakan pernyataan yang positif. Berikut ini merupakan bentuk pernyataan yang akan di gunakan oleh peneliti dalam menyusun kuesioner:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (ST)

3.4. Populasi,Sampel dan Metode Sampling

3.4.1.Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.” Dalam penelitian ini. populasi yang diteliti adalah Pegawai Biro Umum Universitas Pertahanan RI sebanyak 310 orang.



© 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

Tabel 3.2
Data Pegawai

No	Pangkat / Golongan	Jumlah Pegawai	Jabatan
1.	Pati	1	Eselon II
2.	Pamen/Eselon. III Gol. IV/a s.d IV/ b	38	Kabag/Analisis Madya
3.	Pama/Gol III/c s.d III/d	49	Kasie/Kasubbag
4.	Gol. III	130	Pengadmin s.d Penyusun
5.	Bintara/Tamtama/ Gol. II	42	Pengemudi, Operator, Agendaris, Staf Pribadi (Spri)
6.	PPNPN	50	Honorar
Jumlah		310	

3.4.2. Sampel

Nana Sudjana dan Ibrahim (2004:85) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi terjangkau yang memiliki sifat yang sama dengan populasi. Pengukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan penelitian dalam suatu obyek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan perhitungan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Dengan istilah lain, sampel harus representatif. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 Pegawai Biro Umum Universitas Pertahanan

3.4.3. Metode Sampling

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan



yang sama untuk semua anggota populasi untuk menjadi sampel. Teknik *Probability Sampling* dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *Proportionate Random Sampling* menurut Sugiyono (2012:82). Cara ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata. Cara pengambilan sampel ini pun dapat dilakukan secara sistematis ataupun secara undian. Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap unit/bagian dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara:

Jumlah sampel tiap unit/bagian = jumlah sampel / jumlah populasi \times total sampel

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Sumber data yang dirangkai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan dua jenis sumber data yaitu:

1. Data primer

Data primer ini didapat peneliti dari hasil pembagian kuesioner kepada karyawan pada biro umum Unhan dan para pimpinan/atasan dari setiap unit/Biro Umum Unhan

2. Data Sekunder

Data sekunder yang didapatkan oleh peneliti adalah dari observasi dokumen mengenai pegawai Pada Biro Umum Unhan.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Ada dua jenis teknik pengumpulan data yang di gunakan oleh peneliti dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:



1. Observasi Dokumen

Observasi dokumen ini dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder dari pihak pegawai pada Biro Umum Unhan berupa sejarah instansi, visi dan misi instansi, struktur instansi, dan gambaran umum atau profil mengenai instansi.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada para karyawan tetap nonmanajerial pegawai biro umum Unhan dan para pimpinan/atasan setiap unit kerja dari semua unit/Biro umum Unhan. Kuesioner tersebut berisi terkait dengan kompensasi, sarana dan prasarana dibagikan kepada pegawai non manajerial setiap unit kerja. Sedangkan kuesioner yang berisi terkait dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan dibagikan kepada pimpinan/atasan langsung.

3.6. Instrumen Variabel Penelitian

Instrumen pada penelitian ini menggunakan data primer dan Skunder tertuang pada kisi-kisi Intrumen Variabel Sebagai berikut:

Tabel 3.3

Instrumen Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Kuesioner
Disiplin (X₁) Bejo Siswanto (2010:291) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan	1. Kehadiran	○ Absensi	Saya selalu hadir dalam bekerja
		○ Tepat Waktu	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja
	2. Tingkat kewaspadaan	○ ketelitian	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan yang



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya			diberikan secara teliti
		o perhitungan	Saya selalu memperhitungkan resiko dalam menjalankan pekerjaan
3. Ketaatan pada Standar Kerja		o Mentaati peraturan dan pedoman kerja	Saya selalu menaati pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja
		o Tanggung jawab	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan
4. Ketaatan pada peraturan kerja		o Kepatuhan	Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku
		o Kelancaran	Semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan lancar sesuai peraturan
5. Etika Kerja		o Suasana Harmonis	Saya selalu memiliki keserasian dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan bersama
		o Saling Menghargai	Saya selalu menghargai pendapat pegawai lain 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

<p>Kompensasi (X₂)</p> <p>Veithzal Rivai (2011:3570)</p> <p>Kompensasi adalah merupakan suatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan</p>	<p>1. Kompensasi finansial langsung</p>	<p>○ Gaji</p>	<p>Gaji yang setiap bulan saya terima telah mampu mereflesikan keadilan</p>
		<p>○ Tunjangan</p>	<p>Tunjangan yang diberikan Instansi sebanding dengan pengorbanan (waktu, tenaga, dan pikiran)</p>
		<p>○ Insentif</p>	<p>Saya merasa bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi di instansi</p>
	<p>2. Kompensasi finansial tidak langsung</p>	<p>○ Tunjangan kesehatan</p>	<p>Saya merasa aman dengan tunjangan kesehatan yang diberikan oleh instansi</p>
		<p>○ Tunjangan Cuti/liburan</p>	<p>Saya merasa tunjangan cuti/liburan yang diberikan dapat menghilangkan kepenatan</p>
		<p>○ Tunjangan hari raya</p>	<p>Pemberian tunjangan hari raya dapat membantu memenuhi kebutuhan</p>
<p>○ Tunjangan Program pensiun</p>		<p>Tunjangan pension yang diberikan sesuai atau layak bagi saya saat saya pension</p>	



© 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>Sarana dan Prasarana Kerja (X₃) Sumber: Moenir (2000 : 120)</p> <p>Sarana dan Prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.</p>	1. Peralatan Kerja	○ Fungsi	Peralatan kerja yang saya gunakan berfungsi dengan baik
		○ Mempercepat Proses	Peralatan yang saya gunakan mempercepat proses kerja
		○ Efisien waktu	Dengan peralatan yang tersedia saya dapat menghemat waktu
	2. Perlengkapan Kerja	○ Menambah Kenyamanan	Perlengkapan kerja yang saya gunakan dirasakan lebih nyaman
		○ Kelancaran	Perlengkapan kerja yang saya gunakan kerja akan lebih lancar
	3. Perlengkapan Bantu Atau Fasilitas	○ Komputer	Alat kerja yang baik mendorong kerja lebih 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

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Mesin absensi 	<p>Perlengkapan Absensi yang baik membantu ketepatan kerja dengan baik</p>
<p>Kinerja Pegawai (Y) Gomes, Faestino Cardoso (2010:162)</p> <p>Kinerja adalah catatan outcome dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan pegawai selama suatu periode waktu tertentu</p>	<p>1. Kuantitas kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kualitas kerja 	<p>Saya mampu mengerjakan yang sesuai dengan tanggung jawab saya</p>
		<ul style="list-style-type: none"> ○ Jumlah kerja yang dilakukan dalam periode waktu tertentu 	<p>Saya mampu mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang telah ditetapkan oleh instansi</p>
	<p>2. Kualitas kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Keterampilan 	<p>Saya terampil dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya</p>
		<ul style="list-style-type: none"> ○ Kesesuaian 	<p>Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan yang diperintahkan</p>



3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer, yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20 for Windows.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, variance indikator-indikator dari variabel. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

2. Uji Asumsi Normalitas

Uji Asumsi normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah yang berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, (Ghozali, 2011:21). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis-statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas tersebut adalah jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov di atas tingkat kepercayaan 0.05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas data dalam penelitian ini juga dapat dilakukan dengan mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada:

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

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafk histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko). Ghazali (2011:106) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai TOL (Tolerance) dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq S$ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah:

- a. $H_0: VIF \geq 10$, terdapat multikolinieritas.
- b. $H_1: VIF \leq 10$, tidak terdapat multikolinieritas.

4. Uji autokorelasi

Pengujian terhadap asumsi klasik autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya, (Ghozali, 2011:110). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi. Masalah autokorelasi sering ditemukan pada penelitian yang menggunakan data *time series*. Ada beberapa



cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya masalah autokorelasi pada model regresi yaitu dengan melakukan uji statistik *Durbin-Watson*. Di bawah ini merupakan tabel kriteria pengujian *Durbin-Watson* dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kriteria Pengujian *Durbin Watson (DW test)*

Hipotesis Nol	Jika	Keputusan
Tidak ada autokorelasi positif	$0 < d < dL$	Tolak
Tidak ada autokorelasi positif	$dL \leq d \leq dU$	Tidak ada keputusan
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	$dU < d < 4-dU$	Jangan tolak
Tidak ada autokorelasi positif	$4-dU \leq d \leq 4-dL$	Tidak ada keputusan
Tidak ada autokorelasi positif	$4-dL < d < 4$	Tolak

Jika setelah dilakukan pengujian, nilai D-W menyatakan ada auto korelasi atau tidak ada keputusan, maka diperlukan tindakan perbaikan. Tindakan perbaikan ini dilakukan dengan menggunakan metode *Durbin Warson* yaitu dengan cara menentukan nilai koefisien korelasi dengan menggunakan teknik *Theil-Nagar*, (Gujarati, 2006:2221).

5. Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2007:105) uji heteroskedastisitas dalam penelitian memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi 'ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya



SRESID. Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for Windows. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut:

1. Uji t

Menurut Sugiyono (2009:96) uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ Tingkat signifikansi 0.05% atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki profitabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.



- b. Kriteria pengambilan keputusan
 - a) H_0 ditolak jika t statistik $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel.
 - b) H_0 diterima jika t statistik $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel.
2. Uji F

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F. Pengujian dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dilakukan dengan ketentuan yaitu:

- a. Jika nilai F hitung $>$ nilai F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai F hitung $<$ nilai F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Atau

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak ada pengaruh signifikan.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima tidak ada pengaruh

© 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 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah diuraikan pada bab-bab sebelumnya tentang Disiplin, Kompensasi, Sarana dan Prasarana Terhadap Pegawai di Biro Umum Universitas Pertahanan maka penulis akan mengambil kesimpulan dari hasil pembahasan tesis ini sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Universitas Pertahanan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Universitas Pertahanan
3. Sarana dan Prasarana berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Universitas Pertahanan.

5.2. Saran-saran

Hasil penelitian ini disadari belum mampu menjawab dengan tuntas semua permasalahan mengenai Kinerja Pegawai, karena adanya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti.

Adapun keterbatasan dan saran bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Pihak Biro Umum Universitas Pertahanan perlu meningkatkan lagi disiplin dalam kinerja pegawainya sehingga pegawai bekerja dengan optimal.
2. Perlu adanya Sarana dan Prasarana dari pihak Biro Umum Universitas Pertahanan untuk meningkatkan kebutuhan dalam bekerja pegawai yang berprestasi dalam hasil kerjanya seperti hanya perbaikan ruangan kerja atau

© 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

perlengkapan kerjanya sehingga pegawai akan meningkatkan kerja yang efektif.

3. Pimpinan Biro Umum Universitas Pertahanan harus memberikan kompensasi yang kondusif tidak membedakan pegawainya, dan memberikan target tugas pada pegawai agar pegawai dapat melaksanakannya dengan baik.
4. Diharapkan agar Biro Umum Universitas Pertahanan dapat memberikan umpan balik dalam hasil kerja pegawai yang berprestasi sehingga pegawai dapat meningkatkan kerja yang maksimal.





DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Rernaja Rosdakarya.
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. **Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan**. Jakarta: Erlangga.
- Ardana. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arisandy, Desy. 2004. **Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan** Bagian Produksi Pabrik Keramik "*Ken Lila Production*" Di Jakarta. *Jurnal Psyche*, 1 (2).
- Aritonang, Lerbin R. 2005. **Kepuasan Pelanggan Pengukuran dan Penganalisisan Dengan SPSS**. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Asmiarsih 1 2006. **Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes**. Skripsi. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- Atmodiwirjo, Soebagio. 2000. **Manajemen Pendidikan Indonesia**. Jakarta Ardaditiya Jaya.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. **Performance appraisal**. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Depdiknas. 2001. **Kamus Besar Bahasa Indonesia**. Jakarta: Balai Pustaka.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. **Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa**. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 14 (*Human Resources Management 14th ed*). Jakarta : Salemba Empat
- Didi Hartono, 2014. **Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru**; Skripsi.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bali, Denpasar: Penerbit Astabrata.

© 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. Penguatipan 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



- Ghozali, Iman. 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPS** Edisi Kelima Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi. 2006. **Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T Hani. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim Bafadal. 2009: **Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, Riga Putra. 2012. **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**. Studi kasus pada karyawan instalasi rawat jalan RSUP Dr. Sarjito Yogyakarta. Skripsi
- Luftisari, Resti. 2014. **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**. Studi kasus pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset D.I. Yogyakarta. Skripsi
- Margono, 2004, **Metodologi Penelitian Pendidikan**. Jakarta: Rineka Cipta
- Marwansyah. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua: bandung BPFE
- Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2013 tentang Daftar Susunan Personel dan tata kerja Universitas Pertahanan.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. **Budaya Organisasi**. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan, 2013. **Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian** Cetakan Ke Sepuluh. Bandung: Alfabeta
- Retnani, Bernadetta Dian. 2012. **Pengaruh Disiplin, Stres, Motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**. Studi Kasus pada Karyawan bagian administrasi kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Madiun.Skripsi
- Sanusi,Anwar.2011 **Metode Penelitian Bisnis**. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. **Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi**. Yogyakarta: Graha Ilmu.



© 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

- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia**. Prestasi Pustaka Jakarta.
- Suryobroto, Agus S. 2004. **Sarana dan Prasarana Pendidikan Jasmani: Universitas Negeri**. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Keolahragaan.
- Wibowo, 2017 **Manajemen Kinerja Edisi Kelima**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani, M. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.
- Bonaventura Stella Widyariksa, 2015. **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai** Studi Kasus Pada Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Semarang, Skripsi

