© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

PENGARUH ETOS KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA BOGOR

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Magister Manajemen

Oleh :

CITRA WIDYA LESTARI
NIM. 201161230

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN
2013

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ABSTRAK

Sejalan dengan tuntutan meningkatkan kualitas kinerja pemerintah, setiap aparatur pemerintah wajib mendukung upaya-upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dalam pengertian, kinerjanya akuntabel, pelaksanaan tugasnya profesional, dan berperilaku serta bersikap bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang baik, merupakan syarat utama untuk dapat mememenuhi aspirasi masyarakat dan mewujudkan cita-cita bangsa. Semua itu diperlukan adanya kinerja pegawai yang berkualitas.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, antara lain etos kerja pegawai itu sendiri, kompensasi yang dimiliki oleh pegawai, dan lingkungan kerja tempat pegawai melaksanakan tugas-tugasnya.

Adapun tujuan penelitian ini adalah : untuk mendeskripsikan mengenai etos kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, kompensasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Setda Kota Bogor.

Jumlah Populasi sebanyak 110 orang dan diambil sampelnya dengan menggunakan rumus slovin dalam penelitian ini sebanyak 87 responden. Metode pengumpulan data dengan melalui pengamatan, studi pustaka dan kuesioner. Adapun analisisa data melalui : uji validitas, reliabilitas, analisa diskriptif, dan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 13.0.

Berdasarkan hasil analisa regresi bahwa variabel etos kerja dan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya naik turunnya variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh naik turunya variabel etos kerja, kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial menunjukkan pengaruh tidak signifikan. Dengan persamaan regresi adalah :

$$\mathbf{Y = 7.722 + 0.292\ x_1 + 0.516\ x_2 + 0.011\ x_3}$$

Dari persamaan regresi tersebut faktor kompensasi lebih dominan bila dibandingkan dengan faktor etos kerja dan lingkungan kerja.

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

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala limpahan rakhmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bogor". Tesis ini disusun guna melengkapi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) IPWIJA. Penulis menyadari dalam penulisan tesis ini masih perlu penyempurnaan, oleh karena itu saran dan kritik untuk perbaikan tesis ini sangat diharapkan.

Dalam penyusunan tesis ini penulis banyak mendapat bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Drs. Slamet Ahmadi, MM., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, membimbing dan mengawasi dalam proses penyusunan tesis.
2. Bapak Dr. Suyanto, SE., MM., M.Ak, selaku Ketua STIE IPWI Jakarta.
3. Bapak H. Rachmat Yasin, selaku Bupati Bogor yang telah memberi ijin untuk mengikuti pendidikan.
4. Bapak Inspektur pada Inspektorat Kabupaten Bogor, yang telah memberikan dukungan dan motivasinya untuk mengikuti pendidikan.
5. Seluruh Dosen dan civitas akademi Program Studi Magister Manajemen STIE IPWIJA.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

6. Suami, anak dan keluarga tercinta, yang telah memberikan semangat selama mengikuti perkuliahan.
7. Drs. Yud Badrudin, MM selaku Koordinator kelas yang telah banyak membantu selama perkuliahan berlangsung.
8. Semua pihak yang telah membantu selama perkuliahan berlangsung.

Semoga tesis ini dapat memberi manfaat bagi penulis dan sebagai bahan referensi di bidang ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya dan ilmu pengetahuan pada umumnya.

Bogor, Januari 2013

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
ABSTRAK iv
RIWAYAT HIDUP v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Perumusan Masalah 3
1.3 Tujuan Penelitian 4
1.4 Kegunaan Penelitian 4
1.5 Sistematika Penulisan 5

BAB II LANDASAN TEORI
2.1. Kinerja 7
2.2. Etos Kerja 12
2.2.1. Pengertian Etos Kerja 12
2.2.2. Aspek-Aspek Etos Kerja 14
2.3. Kompensasi 17
2.3.1. Syarat Kompensasi 21
2.3.2. Faktor yang menentukan Kompensasi 23
2.3.3. Sistem Kompensasi 25
2.3.4. Pengertian Insentif 26
2.4. Lingkungan Kerja 30
2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja 30
2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 37
2.5. Hasil Penelitian Terdahulu 42
2.6. Hipotesis 45

BAB III METODE PENELITIAN
3.1. Kerangka Pemikiran 46
3.2. Tempat Penelitian 47
3.3. Variabel Penelitian 47
3.4. Definisi Operasional Variabel 48
3.4.1. Kinerja 48
3.4.2. Etos Kerja 49
3.4.3. Kompensasi 49
3.4.4. Lingkungan Kerja 49

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.5. Metode Pengumpulan Data 51
3.5.1. Teknik Pengumpulan Data 51
3.5.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel 52
3.6. Metode Analisa Data 53
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas 53
3.6.2. Uji Asumsi Klasik 54
3.6.3. Analisis Statisik Parametrik 56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1. Hasil Penelitian 58
4.1.1. Gambaran Umum 58
4.1.2. Struktur Organisasi 59
4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi 61
4.1.4. Visi dan Misi 63
4.1.5. Kondisi Umum 64
4.1.6. Deskripsi Responden 65
4.2. Hasil Pengolahan Data 67
4.2.1. Uji Validitas 67
4.2.2. Uji Reliabilitas 69
4.2.3. Analisa Deskripsi 72
4.2.3.1. Etos Kerja (X_1) 72
4.2.3.2. Kompensasi (X_2) 78
4.2.3.3. Lingkungan Kerja (X3) 84
4.2.3.4. Kinerja Pegawai (Y) 90
4.2.4. Analisa Statistik Parametrik 96
4.3. Pembahasan 99
4.4. Implikasi Manajerial 100

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1. Kesimpulan 103
5.2. Saran-saran 104

DAFTAR PUSTAKA

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel 50
2. Tabel 4.1. Keadaan Pegawai Berdasarkan Pendidikan 64
3. Tabel 4.2. Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan 64
4. Tabel 4.3. Keadaan Pegawai Berdasarkan Esselon 65
5. Tabel 4.4. Validitas Variabel Etos Kerja 67
6. Tabel 4.5. Validitas Variabel Kompensasi 68
7. Tabel 4.6. Validitas Variabel Lingkungan Kerja 68
8. Tabel 4.7. Validitas Variabel Kinerja 69
9. Tabel 4.8. Reliability Statistics 70
10. Tabel 4.9. Reliabilitas Variabel Etos Kerja 70
11. Tabel 4.10. Reliabilitas Variabel Kompensasi 70
12. Tabel 4.11. Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja 71
13. Tabel 4.12. Reliabilitas Variabe Kinerja 71
14. Tabel 4.13. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja 72
15. Tabel 4.14. Distribusi Skor Variabel Etos Kerja 73
16. Tabel 4.15. Kerja Keras 73
17. Tabel 4.16. Rasional 74
18. Tabel 4.17. Keinginan Memberikan Lebih 74
19. Tabel 4.18. Disiplin 75
20. Tabel 4.19. Bertanggung Jawab 75
21. Tabel 4.20. Bersikap Adil 76
22. Tabel 4.21. Teliti 76

23. Tabel 4.22. Tekun 77
24. Tabel 4.23. Integritas 77
25. Tabel 4.24. Tidak Membuang-Buang Waktu 78
26. Tabel 4.25. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi 78
27. Tabel 4.26. Distribusi Skor Variabel Kompensasi 79
28. Tabel 4.27. Upah dan Gaji 79
29. Tabel 4.28. Tunjangan Daerah 80
30. Tabel 4.29. Tunjangan Perumahan 80
31. Tabel 4.30. Tunjangan Pendidikan 81
32. Tabel 4.31. Jaminan Hari Tua 81
33. Tabel 4.32. Asuransi Kesehatan 82
34. Tabel 4.33. Kepercayaan Terhadap Pekerjaan 82
35. Tabel 4.34. Jenjang Karir Yang Jelas 83
36. Tabel 4.35. Kondisi Lingkungan Kerja Yang Sesuai 83
37. Tabel 4.36. PekerjaanMenarik 84
38. Tabel 4.37. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja 84
39. Tabel 4.38. Distribusi Skor Variabel Lingkungan Kerja 85
40. Tabel 4.39. Kondisi Ruang Kerja 86
41. Tabel 4.40. Tata Letak Ruang Kerja 86
42. Tabel 4.41. Tempat Kerja 87
43. Tabel 4.42. Sarana Kerja 87
44. Tabel 4.43. Suhu Ruangan 88
45. Tabel 4.44. Hubungan Antara Sesama Rekan Kerja 88
46. Tabel 4.45. Hubungan Antara Karyawan dan Atasan 89

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

47. Tabel 4.46. Mesin dan Peralatan 89
48. Tabel 4.47. Jaminan Kerja 90
49. Tabel 4.48. Jenjang Karir Yang Tidak Jelas 90
50. Tabel 4.49. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai 91
51. Tabel 4.50. Distribusi Skor Variabel Kinerja Pegawai 91
52. Tabel 4.51. Hasil Kerja Dilaksanakan Secara Efektif 92
53. Tabel 4.52. Hasil Kerja dilaksanakan Secara Efisien 92
54. Tabel 4.53. Hasil Kerja Dilaksanakan Secara Ekonomis 93
55. Tabel 4.54. Sesuai Prinsip Administrasi 93
56. Tabel 4.55. Sesuai Dengan Prosedur Kerja 94
57. Tabel 4.56. Disiplin dan Kepatuhan akan Aturan 94
58. Tabel 4.57. Kepuasan Pelayanan 95
59. Tabel 4.58. Keselarasan Kebutuhan Masyarakat 95
60. Tabel 4.59. Efisiensi Pelayanan 96
61. Tabel 4.60. Kecepatan Proses Pelayanan 96

© 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 betuk 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Nomor Halaman

1. Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran 46
2. Gambar 4.1. Struktur Organisasi Bagian Umum Setda Kota Bogor 60
3. Gambar 4.2. Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan 65
4. Gambar 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Golongan 66
5. Gambar 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Esselon 66

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

1. Data Responden
2. Kuisioner Penelitian
3. Data Hasil Kuesioner
4. Frequency Table
5. Reliability Data
6. Hasil Analisa Regresi

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Perkembangan lingkungan strategik nasional dan internasional yang kita hadapi dewasa ini dan dimasa datang mensyaratkan perubahan paradigma kepemerintahan, pembaruan sistem kelembagaan, peningkatan kompensasi sumberdaya manusia dalam penyelenggara pemerintahan dan pembangunan bangsa serta hubungan antar bangsa yang mengarah pada terselenggaranya kepemerintahan yang baik (*good governance*).

Fenomena perubahan mendasar yang dimanifestasikan dengan melahirkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumberdaya manusia, dan ketersediaan sumberdaya lainnya.

Dengan adanya kemajuan informasi dan teknologi di era globalisasi ini menuntut organisasi yang mengelola sumber daya alam, sumber daya keuangan, dan yang paling utama adalah sumber daya manusia sebagai penggerak dan pengelola dari sumber daya yang ada. Sumber daya manusia yang kreatif, inovatif, dan mempunyai kompensasi akan menghasilkan suatu jaminan kualitas, baik dalam hal produk maupun pelayanan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu yang sekaligus akan meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, antara lain etos kerja pegawai itu sendiri, kompensasi yang diterima oleh pegawai, dan lingkungan kerja tempat pegawai melaksanakan tugas-tugasnya.

Etos kerja pegawai belum seperti yang diharapkan, ini terlihat dari masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin menjalankan peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan. Pegawai kurang mau bekerja keras, dan bahkan kurang jujur dalam melaporkan hasil pekerjaannya. Keadaan yang demikian itu dapat menimbulkan persoalan dalam proses produksi.

Masalah lain yang harus diperhatikan yang harus diperhatikan oleh setiap aparatur adalah kompensasi, pemberian kompensasi atau imbalan kepada pegawai dengan tepat, adil dan rasional akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja dalam suatu organisasi. Dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja, dimana insentif tersebut akan dapat memberikan semangat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi akan berakibat timbulnya de-motivasi dan tidak adanya kompensasi di kalangan pegawai. Apabila hal tersebut terjadi, maka dapat menyebabkan turunnya kinerja, baik itu kinerja pegawai maupun kinerja organisasi.

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

Selain faktor-faktor tersebut, kinerja seseorang ditentukan pula oleh lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan aktivitasnya baik lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik.

Kinerja dan produktivitas seyogyanya tidak dipandang hanya sebagai hal yang bersifat teknis, segi-segi lain yang berperan sebagai faktor penentu keberhasilan upaya tersebut antara lain : tujuan organisasi, perumusan visi dan misi, penentuan strategi organisasi dan pemanfaatan teknologi.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk meneliti dengan menggunakan pendekatan ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya pengaruh etos kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan konstribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta bermanfaat dalam upaya menerapkan etos kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dalam rangka memperbaiki kinerja pegawai Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor untuk lebih baik.

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

a. Bagaimana pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.
b. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.
c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

d. Bagaimana pengaruh etos kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah :

a. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.

b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.

c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.

d. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.

1.4. KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1. Secara praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat merupakan informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi untuk membuat kebijakan dalam mengambil keputusan yang dapat mengembangkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai khususnya pegawai pada Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor terutama menyangkut materi etos kerja dan kompensasi para pegawai sesuai dengan tuntutan masa kini dan masa mendatang.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

14.2. Secara akademis :

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dokumen perguruan tinggi yang berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang pengembangan sumberdaya manusia secara faktual dan mendasar khususnya dalam bidang kajian etos kerja, kompensasi dan kinerja.

1.5. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah dalam memberikan gambaran serta pembahasan mengenai isi dari tesis ini, maka disusun sistematika penulisan yang terdiri dari 5 (lima) bab dengan susunan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar bekakang perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan kajian teori, tentang etos kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja, penelitian terdahulu serta dijelaskan juga mengenai hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan tentang kerangka pemikiran, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

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

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang hasil penelitian yang meliputi : Gambaran umum Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor Kabupaten Bogor, deskripsi responden dan hasil pengolahan data. Selanjutnya pada bab ini dijelaskan mengenai pembahasan hasil penelitian dan implikasi manajerial.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dirumuskan tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran terhadap pelaksanaan etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.

© 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 betuk 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. KINERJA

Performance atau dalam bahasa Indonesia dinamakan kinerja menurut Prawirosentono (2000:1) " Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika".

Levinson dalam Cascio, (1995) mengatakan bahwa : Kinerja adalah pencapaian / prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya." Sementara itu menurut A.A. Anwar (2001) bahwa "kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Monday dan Noe (1990) : Kinerja atau prestasi kerja atau unjuk kerja (*performance*) dapat dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompensasi (bagaimana seseorang mencapainya)."

Bernadin dan Russel (1993) menjelaskan bahwa : "*Performance is defined as the record or outocomes produced on a specificed true period*". Dengan demikian Bernadin dan Russel menekankan pengertian prestasi kerja

sebagai ”hasil” atau ”apa yang keluar ” (outocomes) dari sebuah pekerjaan dan distribusi mereka pada organisasi ”.

Sedangkan Hasibuan (1997 : 105) menguraikan bahwa : “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya dibebankan kepada yang kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor yang penting yaitu (1) kemampuan dan minat seseorang, (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan (3) peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor tersebut maka semakin besar kinerja pegawai yang bersangkutan.”

Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan, bagi atasan langsung dan bagi para pegawai yang bersangkutan. Sondang P. Siagian (2002) mengatakan bahwa terdapat 7 (tujuh) elemen kunci dalam suatu sistem penilaian kinerja adalah :

1. Yang menjadi sasaran penilaian adalah kinerja para karyawan, sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak.
2. Stantar kinerja. Stantar kinerja itulah yang diperguankan sebagai alat pengukur. Karena itu, standar merupakan instrumen pembanding antara yang ditampilkan dengan hasil yang dicapai.
3. Alat pengukur kinerja dengan ciri-cirinya yaitu, mudah digunakan, dapat dipercaya, menunjukkan perilaku yang beritikad baik yang sifatnya positif maupun negatif dapat didiversifikasikan oleh orang lain dan mengukur kinerja

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

yang ditampilkan secara reguler bukan kinerja yang pada satu momen tertentu menonjol.

4. Hal-hal yang dikemukakan tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang objektif, karena didasarkan pada kriteria yang rasional, diterapkan secara baku dengan menggunakan tata cara yang tepat.
5. Hasil penilaian kinerja harus tercatat secara akurat dan lengkap dalam arsip kepegawaian setiap karyawan, karena bahan informasi yang terdapat di dalamnya pasti akan digunakan lagi dimasa yang akan datang.
6. Bahan informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja akan digunakan oleh manajemen sumberdaya manusia untuk berbagai kepentingan pengambilan keputusan yang menyangkut berbagai aspek kehidupan kekaryaan para karyawan.
7. Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang sifatnya siklikal, dalam arti terjadi secara berkala sepanjang kehidupan kekaryaan seseorang dalam suatu organisasi.

Dalam hal ini Kasmiran Woryu (1999) ; 10) mengemukakan pengertian seputar evaluasi kinerja atau prestasi kerja sebagai berikut:

1. Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi kerja/ performance appraisal, adalah ”suatu kegiatan organisasi dalam menilai prestasi kerja para karyawannya”. Hal ini merupakan kegiatan kunci bagi pengembangan karier karyawan secara individu dan bagi kemajuan organisasi.

2 Prestasi disini terkait dengan organisasi dan manusia. Dalam konteks ini maka prestasi;

   a. Hasil kerja dari karyawan, atau
   b. Hasil sebuah proses manajemen dan hasil organisasi

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

3. Prestasi yang merupakan hasil kerja harus :
   a. Dapat dikumpulkan buktinya (data)
   b. Dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang baku)
4. Jadi kata kunci kinerjanya, yaitu:
   a. Suatu hasil kerja
   b. Dari pekerja, proses atau organisasi
   c. Terbukti secara konkrit
   d. Dapat diukur
   e. Dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Dalam konteks itu diketahui dalam penilaian kinerja / prestasi kerja sangat penting sebagai analisa perkembangan kinerja / prestasi kerja pegawai yang akan datang dan masa lalu. Selain itu juga penilaian kinerja sebagai umpan balik dari kegiatan tersebut.

Bagi organisasi pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan suatu kegiatan penting karena melalui pengukuran kinerja dapat ditentukan tingkat keberhasilan dan kegagalan organisasi oleh para stokeholder. Diketahuinya tingkat kegagalan dan keberhasilan itu akan mendorong terwujudnya akuntabilitas organisasi. Adanya akuntabilitas akan mendorong organisasi pemerintah untuk lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani dan merupakan perbaikan dalam pelayanan publik.

Efektifitas pengukuran kinerja hanya dapat menjadi kenyataan jika dapat dirumuskan dan ditetapkan indikator kinerja yang dapat menggambarkan tingkat pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi.

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

Menurut Amri Yousa (2003 : 9-14) bahwa beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran untuk menggambarkan dan menjelaskan tingkat pencapaian kinerja organisasi pemerintah adalah sebagai berikut :

1. ***Indikator Produktivitas :***

   Mengandung dimensi ekonomis, efisiensi dan efektivitas. Konsep ekonomis berhubungan dengan perbandingan antara input dan input value (nilai uang). Konsep ini juga menyangkut pengertian bahwa setiap kegiatan dibiayai sesuai standar yang ditetapkan. Konsep efisiensi menggambarkan rasio output yang dihasilkan terhadap input.

2. ***Indikator Kualitas layanan***

   Kualitas layanan bagi organisasi pemerintah ditentukan oleh kepuasan masyarakat terhadap layanan.

3. ***Indikator Responsivitas***

   Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas yang rendah ditujukan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat.

4. ***Indikator Responsibilitas***

   Responsibilitas pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintah sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik yang implisit maupun eksplisit.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.2. ETOS KERJA

2.2.1. Pengertian Etos Kerja

Istilah Inggris *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi, etos kerja berkaitan erat dengan etos kerja. Sebagai dimensi budaya, keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat (keras) atau lemah.

Sinamo (2005) menyatakan bahwa .Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedasaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikapsikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Mengingat makna yang ada dalam pengertian etos kerja adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Berpangkal tolak dari uraian itu, maka suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu:

a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
e. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Etos kerja yang dimiliki seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap mental yang tumbuh dari dalam diri yang mendasari perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya. Jika seseorang, suatu organisasi atau suatu kelompok menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas. Itulah etos kerja mereka.

Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, dan sebagainya. Tentu saja perusahaan mengharapkan para pegawai memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

2.2.2. Aspek-aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo (2005) setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif, dan produktif. Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, Sinamo (2005)

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai *Catur Dharma Mahardika* (Bahasa Sanskerta) yang berarti empat darma keberhasilan utama, yaitu:

1. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan *visioner*.
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek etos kerja sebagai berikut :

1. Kerja adalah rahmat, sehingga seseorang mau bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah, sehingga seseorang memiliki komitmen untuk bekerja benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan, sehingga seseorang bisa bekerja tuntas dan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi, maka seseorang harus bekerja keras dan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah, sehingga seseorang memiliki komitmen untuk bekerja dengan serius dan penuh kecintaan.
6. Kerja adalah seni, sehingga seseorang akan bekerja cerdas dan penuh kreativitas.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

7. Kerja adalah kehormatan, sehingga seseorang akan bekerja tekun dan penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan, sehingga seseorang akan bekerja paripurna dan penuh kerendahan hati.

Etos kerja kerja juga sangat erat hubungannya dengan keberhasilan manusia seperti yang diungkapkan oleh Kadiman, Kusmayanto (2005) sebagai berikut : "Etos kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas, maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas. Keberhasilan ini bukan hanya dikarenakan adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan nalar, tetapi juga kemampuan mengarahkan pengetahuan dan aktivitas penalaran menuju pada kebaikan, baik kebaikan individu maupun kelompok."

Menurut Kusnan, Akhmad (2004) etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Menurutnya juga penilaian dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negative. Tanda-tanda suatu individu memiliki etos kerja yang tinggi, menurutnya apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
c. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.3. KOMPENSASI

Ada beberapa pengertian kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli antara lain yaitu :

1. Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan pada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. (Alex. S. Niti Semito, 1992).
2. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (T. Hani Handoko, 1987).
3. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan yang selain terdiri dari upah/gaji, dapat pula berupa tunjangan innatur, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan hari tua, tunjangan pakaian keluarga, tunjangan kesehatan dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang. (Bedjo Siswanto, 1987).
4. Kompensasi adalah imbalan jasa pada pegawai-pegawai yang layak dan adil untuk bantuan-bantuan mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi. (Mukiyat, 1963).
5. Kompensasi adalah pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (*finansial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non finansial*). (Sadili Samsudin, 2006).
6. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai atau karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. (Dassler Gary, 1994).

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Dari beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi selain berupa upah atau juga berupa tunjangan atau fasilitas yang dinilai dengan uang serta diberikan secara tetap oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya.

Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena justru adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi karyawan dari suatu perusaha tertentu.

Kompensasi tidak sama dengan upah meskipun upah adalah merupakan bagian dari kompensasi. Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi diberikan ini besar pengaruhnya terhadap kegairahan kerja pada karyawannya. Dengan demikian maka perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, tetapi cukup kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya dapat mempunyai satu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang adil dan layak.

Kompensasi mempunyai 2 (dua) aspek yaitu : a. Pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, b. Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi, uang liburan, jaminan sosial dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh organisasi/perusahaan.

Diluar gaji, upah dan insentif seringkali organisasi atau perusahaan memberikan tambahan penerimaan lain sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain manajemen dalam suatu organisasi memberikan penghargaan atau reward kepada para pegawai atau pekerjanya. Penghargaan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kompensasi pegawai,

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

karena merasa bahwa pekerjaannya dihargai sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

Werther dan Davis (1996) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi, dan bertujuan untuk :

a. Mendapatkan personil yang berkualitas
b. Mempertahankan pegawai atau karyawan yang ada
c. Memastikan keadilan
d. Menghargai perilaku yang diinginkan
e. Mengawasi biaya
f. Mematuhi peraturan
g. Memfasilitasi saling pengertian
h. Efisiensi administratif selanjutnya.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja,

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

komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebainya.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut / membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan/organisasi.

Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi / perusahaan sebagai berikut di bawah ini :

a. Mendapatkan karyawan berkualitas baik
b. Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang
c. Memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada
d. Mudah dalam pelaksanaan dalam administrasi maupun aspek hukumnya
e. Memiliki keunggulan lebih dari pesaing / kompetitor

Macam-Macam / Jenis-Jenis Kompensasi yang diberikan pada karyawan :

1. Imbalan Ektrinsik

a. Imbalan ektrinsik yang berbentuk uang antara lain : gaji, upah, honor, bonus, komisi, insentif, upah, dll

b. Imbalan ektrinsik yang bentuknya sebagai benefit / tunjangan pelengkap antara lain : uang cuti, uang makan, uang transportasi/ antar jemput, asuransi, jamsostek / jaminan sosial, tenaga kerja, uang pensiun, rekreasi, beasiswa melanjutkan kuliah, dsb.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. Imbalan Intrinsik

Imbalan dalam bentuk intrinsik yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain. (dikutip dari http://organisasi.org)

2.3.1. Syarat Kompensasi

Kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidah hanya pemberian kompensasi saja yang merupakan aspek penting bagi karyawan maupun organisasi. Penetapan besarnya kompensasi yang tepat bagi tenaga kerja dan penentuan bantuan layak dari tunjangan merupakan hal yang sangat penting. Oleh karena itu perlu mendapatkan penanganan yang profesional dari manajemen tenaga kerja, maka dari itu untuk menjamin pemberian kompensasi yang tepat dan layak, perlu diperhatikan beberapa syarat-syarat dalam menetapkan besarnya kompensasi. Adapun syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut : Alex. S. Nitisemito (1982 : 150) adalah sebagai berikut :

1. **Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal**

   Salah satu tujuan utama seseorang menjadi karyawan adalah karena adanya kompensasi.

2. **Kompensasi harus dapat mengikat**

   Artinya dalam menetapkan besarnya kompensasi tidak asal besar saja, tapi seharusnya kompensasi yang diberikan harus dapat mengikat 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3. **Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.**

   Artinya berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung oleh kondisi karyawan yang ada, sehingga untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan perlu adanya dorongan.

4. **Kompensasi harus adil**

   Artinya kompensasi yang tepat tidak hanya mengandung unsur mengikat dan menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, melainkan kompensasi yang diberikan juga harus mengandung unsur keadilan. Keadilan meliputi dua bagian, yaitu besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan atau pekerjaan sejenis mendapat bayaran yang sama. Sedangkan bagian yang lain menyangkut pembayaran pada karyawan pada tingkat yang layak atau sama dengan pembayaran yang diterima karyawan serupa pada perusahaan lain.

5. **Kompensasi tidak boleh bersifat statis**

   Artinya bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa material atau non material, financial atau non financial, untuk itu dalam menetapkan besarnya kompensasi harus selaku mengikuti turun naiknya nilai rupiah, karena apabila tidak, akan mengakibatkan turunnya semangat kerja dan kegairahan kerja sehingga produktifitas akan turun.

6. **Kompensasi yang diberikan harus diperhatikan**

   Perusahaan beranggapan, bahwa dengan memberikan kompensasi dalam bentuk uang, maka akan mencapai sasaran yang lebih baik. Bila seluruh kompensasi diwujudkan dalam bentuk uang, maka kemungkinan karyawan pada pertengahan bulan telah habis uangnya padahal persediaan beras untuk

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

makan sehari-hari belum ada. Hal ini akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Dalam pemberian kompensasi ini tidak ada ketentuan secara mutlak kompensasi yang diberikan seluruhnya harus berwujud uang, namun demikian setiap perusahaan harus berfikir jauh kedepan sehingga sering kali lebih senang kalau kompensasi yang diberikan tidak seluruhnya berwujud uang.

2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Heidjrachman, (1983). Dalam menetapkan besarnya kompensasi perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Suatu perusahaan akan meninjau kembali kebijaksanaan kompensasinya, bila mengalami kelangkaan tenaga kerja dalam bidang tertentu, maka dan itu perusahaan harus memberikan tunjangan kelangkaan disamping kompensasi untuk memperoleh tenaga kerja ataupun tenaga ahli tersebut. Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi dari yang ditunjukkan oleh relatifnya karena desakan kondisi pasar.

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa dipungkiri bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi dan jumlah tenaga kerja langka upahnya tinggi sedangkan untuk jabatan yang mempunyai penawaran melimpah upahnya cenderung turun.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. Serikat karyawan

Lemah kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi kayawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi, ada tidaknya serikat karyawan akan mempengaruhi terbentuknya tingkat kompensasi. Adanya serikat karyawan yang kuat, berarti kerjasama karyawan lebih kuat dan akan menaikkan tingkat kompensasi.

3. Kesediaan untuk membayar

Setiap perusahaan akan selalu membayar kompensasi untuk para karyawan secara adil dan layak. Oleh karena itu perusahaan merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Untuk itu manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktifitasnya agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan oleh perusahaan.

4. Kemampuan untuk membayar

Kemampuan membayar sangat erat hubungannya dengan produktivitas. Untuk jangka panjang realisasi dari pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan membayar perusahaan. Kemampuan membayar ini tergantung pada pendapatan dan laba yang diperoleh, dimana hal ini dipengaruhi oleh produktivitas karyawan yang tercermin dalam biaya tenaga kerja.

5. Kendala-kendala pemerintah

Berbagai faktor politik telah menjadi pertimbangan yang semakin penting dalam bidang personalia. Departemen personalia tidak mungkin mengabaikan konsekuensi berbagai kegiatan personalia terhadap kebijaksanaan pemerintah. Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Dalam memenuhi syarat-syarat dan menetapkan besarnya kompensasi dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka suatu perusahaan akan dapat menetapkan kompensasi yang tepat.

2.3.3. Sistem Kompensasi

Didalam manajemen perusahaan sampai saat ini belum terdapat persamaan dalam bentuk prosentasi antara imbalan tunai dan tunjangan dari biaya totalitas kompensasi. Beberapa perusahaan memberi imbalan semata-mata atas dasar uang tunai, sedangkan perusahaan lainnya hampir 50% dari totalitas biaya kompensasinya terdiri dari bermacam-macam tunjangan. Namun demikian belum tercapai tingkat optimalnya bagi sejumlah tenaga kerja, ini disebabkan karena perbedaan individual dalam tujuan dan uang tunai, sedangkan karyawan lainnya lebih menginginkan uang tunai, sedangkan karyawan lainnya lebih menyukai tunjangan apabila tidak ada kemungkinan memberi pilihan pada individu, perusahaan menunjukkan tunjangan yang tinggi, akhirnya sering mengeluarkan uang yang tidak dihargai oleh penerimanya.

Walaupun ini merupakan masalah yang sangat rumit terutama bagi perusahaan besar karena efektifitasnya suatu sistem imbalan tergantung pada diagnosis yang baik mengenai keadaan setempat.

Ada empat garis umum yang dapat dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi. Adapun keempat garis iatu adalah sebagai berikut : Bejo Siswanto (1987).

1. Individual keputusan terbuka
2. Individualisme

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3. Imbalan yang berdasarkan pada kompensasi
4. Lebih banyak sistem pengharkatan baik yang merata

2.3.4. Pengertian Insentif

Pengertian insentif adalah sebagai suatu sarana motifasi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Drs. Sarwoto (1995).

Sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja. Istilah "sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung dengan berbagai standar produktifitas karyawan atau profitabilitas organisasi atau semua kriteria tersebut.

Berbagai bentuk rencana insentif, mengkaitkan upah dengan produktifitas individual. Rencana-rencana lain dengan produktifitas kelompok dan rencana-rencana lain lagi dengan produktifitas atau profitabilitas organisasi keseluruhan. Para karyawan bekerja di bawah sistem insentif finansial berarti prestasi kerja mereka menentukan secara keseluruhan atau sebagian penghasilan mereka.

Istilah "sistem insentif mempunyai pengertian yang terbatas karena tidak mencakup banyak perangsang yang ditanyakan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja yang sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan sebagai contoh upah waktu tidak bekerja, atau upah defesensial berdasarkan shift. Begitu juga istilah itu pada umumnya digunakan dengan tidak mencakup pembayaran premi untuk pelaksanaan tugas-tugas berbahaya.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Dalam bagian ini akan dibahas dua kategori utama rencana-rencana insentif :

1. Sistem insentif, atau seringkali disebut kompensasi variabel individual.
2. Sistem kelompok, tujuan sistem insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan kompensasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas. Perbedaan type rencana insentif ditunjukkan pada type perilaku karyawan yang berbeda pula.

Berbagai bentuk insentif individual yang akan dibahas adalah :

1. Rencana-rencana insentif untuk karyawan operasional
2. Rencana-rencana insentif untuk manajer
3. Sistem sugesti
4. Komisi

Rencana-rencana insentif untuk karyawan operasional dalam teori tidak ada batas pada kompensasi dengan sistem insentif untuk karyawan operasional. Karyawan dapat memperoleh upah sebanyak mungkin sejauh dia mampu secara fisik dan mental untuk melaksanakan pekerjaan. Secara fisik dan mental untuk melaksanakan pekerjaan. Diperlukan dua jenis data :

1. Jumlah keluaran (output) rata-rata yang ditetapkan sebagai standar prestasi kerja
2. Jumlah uang yang layak dan adil bagi jumlah rata-rata hasil kerja itu.

Rencana-rencana pembayaran atas dasar kelebihan waktu lebih rumit ada tiga type waktu :

1. Type pekerjaan
2. Waktu yang hemat
3. Waktu standar

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

Sebagai contoh bila selama delapan (8) jam kerja sehari, seorang karyawan berhasil menyelesaikan tugas yang mempunyai waktu total standar sebesar 12 jam, maka berarti waktu pekerjaan sama dengan delapan (8) jam. Waktu yang dihemat sebesar empat (4) jam dan waktu standar sama dengan dua belas (12) jam. Kita dapat karyawan dengan bonus atas dasar kelebihan type waktu masing-masing akan dibicarakan dengan contoh berikut ini :

Bila sebagai standar ditetapkan secara lemah hanya atas dasar pengalaman masa lalu, perusahaan bisa memilih untuk memberikan bonus yang tidak secara penuh mengompensi. Semua keluaran type rencana insentif pertama yang berdasarkan atas waktu yang hemat adalah Halsey plan, bila waktu kerja standar dua belas (12) jam diselesaikan dalam waktu delapan (8) jam. Karyawan menerima upah (8 x Rp. 500,- = Rp. 4000,-) plus 50% waktu yang dihemat (4 x Rp. 500,- = x 50% = Rp. 1.000,-) atau sama dengan Rp. 500,- bila kita dapat menetapkan standar secara akurat prosentasi bonus hendaknya naik sampai dengan 100% yang berarti identik dengan rencana atas dasar unit keluaran langsung.

Beberapa bentuk rencana insentif untuk tenaga-tenaga manajerial adalah :

1. Bonus dalam bentuk kas (cash bonuse) yang diberikan atas dasar laba atau evaluasi prestasi kerja individual. Bentuk insentif ini barangkali merupakan type insentif paling umum untuk para eksekutif.
2. Stock options yaitu hak untuk membeli saham perusahaan tertentu selama jangka waktu (periode) tertentu yang akan datang.
3. Stock appreciations right adalah sama seperti stock option tetapi manajer dapat melepaskan hak untuk membeli saham dan mengambil bonus kas sebesar nilai saham dalam rentang waktu tertentu.

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

4. Phantom stock plans, dimana manajer tidak benar-benar mendapatkan saham, tetapi hanya dicatat pada rekening pemilihan saham perusahaan pada harga saham.
5. Sasaran-sasaran prestasi kerja dapat ditetapkan untuk eksekutif dan bonus dialokasikan menurut derajat prestasi sebagai contoh. Bila penghasilan perusahaan naik rata-rata 10% selama periode 5 tahun seseorang manajer bisa menerima 500 lembar saham atau ekuivalennya dalam bentuk kas. Untuk kenaikan rata-rata 90% bonus memungkinkan sebesar 400 lembar saham dan seterusnya.

Masing-masing rencana di atas dimaksudkan untuk menstimulasi perilaku manajerial yang lebih efektif bagi keuntungan organisasi jangka panjang.

Sistem sugesti tujuan pokok. Sistem sugesti adalah untuk merangsang pemikiran kreatif antara para karyawan yang lebih dari pada sekedar kerja keras untuk mendapatkan penghasilan insentif lebih tinggi. Karyawan didorong untuk memikirkan cara-cara untuk melakukan pekerjaan dengan lebih efektif, mengurangi pemborosan, memperbaiki peralatan, prosedur dan material. Insentif biasanya atas dasar prosentase tertentu dari penghematan-penghematan yang diperoleh perusahaan.

Komisi dalam pekerjaan-pekerjaan penjualan insentif para tenaga penjual biasanya dibayar atas dasar prosentase dari harga penjualan atau jumlah tetap (flat) untuk setiap unit produk yang dijual. Bila kompensasi dasar dibanyakan, penghasilan total orang-orang penjualan berasal dari komisi. Para agen real estate dan orang-orang penjual mobil sering dibayar dengan komisi langsung.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Pelaksanaan kerja sering merupakan upaya kelompok dengan memperhatikan kenyataan ini. Beberapa rencana telah dikembangkan untuk memberikan insentif kali hasil kerja tim. Beberapa kategori kompensasi variabel yang akan dibahas adalah :

1. Unit pengeluaran kelompok (*group piece rate*)
2. Rencana-rencana pembagian produksi (production sharing plans)
3. Rencana-rencana pembagian laba (provite sharing plans)
4. Pemilihan saham oleh karyawan (employee stock ownership)

Unit keluaran kelompok dalam banyak operasi produksi, upaya-upaya seorang karyawan secara individual tidak dapat dikatakan dari kelompok. Kerja sama untuk mencapai atau melebihi standar-standar yang telah ditetapkan dapat dirangsang dengan bonus kelompok.

2.4. LINGKUNGAN KERJA

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi perusahaan karena lingkungan kerja secara langsung dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah pewarnaan,

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak dan hubungan antara pegawai atau pegawai dengan atasan.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern.

Kondisi kerja yang mendukung diartikan sebagai kepedulian pegawai akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik, mereka cenderung lebih menyukai lingkungan fisik yang aman dan nyaman. Temperatur, cahaya, derau dan faktor-faktor lingkungan lainnya, seharusnya tidak terlalu ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit) seperti misalnya terlalu panas, terlalu remang-remang. Secara umum kondisi lingkungan biasanya tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja selama tidak benar-benar buruk.

Menurut Akhyari (1996) bahwa lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari yang meliputi beberapa bagian, yaitu : pelayanan karyawan , kondisi kerja, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan.

Sementara pengertian lingkungan kerja menurut Reksohadiprojo dalam anonimos (2000) bahwa lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan kerja.

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

Nitisemito (2000) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Aswani (1999) bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan sosial, yaitu meliputi : kondisi kerja, ruangan, tempatt, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang-orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijaksanaan, dan peraturan-peraturan perusahaan. Selanjutnya dikatakan pula hasil pekerjaan merupakan pencerminan akhir dari perilaku kerja yang sangat dipengaruhi oleh pribadi pelaku dan kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial. Proses itu dapat terjadi sebaliknya, yaitu antara kondisi lingkungan, baik fisik maupun sosial, dengan kondisi pribadi pelaku yang saling berinteraksi yang mengandung unsur keterpengaruhan terhadap perilaku kerja dalam rangka memperoleh hasil akhirnya.

Selanjutnya Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

(a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

(b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) Ada berbagai penyebab yang memungkinkan karyawan menjadi stres antara lain lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan, adapun lingkungan kerja tersebut antara lain : lingkungan sesama tenaga kerja ; merupakan suasana yang tercipta karena interaksi dengan sesama pekerja, lingkungan kerja dengan atasan ; merupakan suasana kerja yang tercipta karena interaksi antara karyawan dengan atasan, serta lingkungan mesin dan peralatan yang dihadapi oleh karyawan yang memungkinkan karyawan tidak berkonsentrasi pada pekerjaan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama tersebut.

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

Lingkungan non fisik dalam hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain :

- Hubungan yang tidak serasi antara karyawan bersangkutan dengan teman sejawat (sesama pekerja) maupun karyawan dengan atasan.
- Keterjaminan kerja yang dirasakan kurang memadai bagi karyawan.
- Perasaan khawatir atau takut yang dimungkinkan muncul terkait dengan kurang amannya penggunaan fasilitas operasi perusahaan.
- Jenjang karir yang berkurang begitu jelas terkait dengan kelangsungan karyawan bekerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman dari berbaagi sisi, baik sisi fisik maupun non fisik tersebut mempunyai akibat yang berantai antara lain : a) semangat bekerja karyawan semakin menurun, b) gairah kerja karyawan menurun, c) tingkat produktivitas karyawan juga semakin menurun.

Menurut Budihardjo (1998), lingkungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik tehradap individu. Kondisi lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian juga bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu. Maka individu yang bekerja di tempat yang lingkungannya keras akan berpengaruh kuat terhadap kesehatan fisik dan mental individu.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Jaya (2005) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi sosial pegawai dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa Lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan persyaratan kesehatan, sebagaimana ketentuan tersebut diatas adalah :

1. Tersedianya air bersih dengan kapasitas minimal 40 liter /orang/hari
2. Kualitas air bersih memenuhi syarat kesehatan yang meliputi persyaratan fisika, kimia, mikrobiologi dan radioaktif sesuai Permenkes No. 416 tahun 1990 tentang Pengawasan dan Persyaratan Kualitas Air.
3. Suhu dan Kelembaban : - Suhu : 18 – 26 0C - Kelembaban : 40% - 60%
4. Debu. Kandungan debu maksimal di dalam udara ruangan dalam pengukuran rata-rata8 jam adalah: debu total dengan konsentrasi maksimal o,15mg/m3.
5. Pertukaran Udara : 0, 283 m3 / menit / orang dengan laju ventilasi : 0, 15 – 0, 25 m/ detik
6. Limbah padat/ sampah :
   a. Setiap perkantoran harus dilengkapi dengan tempat sampah. Tempat sampah terbuat dari bahan yang kuat, cukup ringan, tahan karat, kedap air dan mempunyai permukaan yang halus pada bagian dalamnya serta dilengkapi dengan penutup.
   b. Sampah kering dan sampah basah ditampung dalam tempat sampah yang terpisah dan dilapisi kantong plastik berwarna hitam.
   c. Sampah dibuang setiap hari atau apabila 2/3 bagian tempat sampah telah terisi oleh sampah.
   d. Tersedia tempat pengumpulan sampah sementara. Sampah dari tempat penampungan sementara harus diangkut setiap hari.
7. Intensitas cahaya di ruang kerja minimal 1000 Lux dalam rata-rata pengukuran 8 jam.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

8. Tingkat kebisingan ruangan di ruang kerja maksimal 85 dBA dalam rata- rata pengukuran 8 jam.
9. Bangunan kuat, terpelihara, bersih dan tidak memungkinkan terjadinya gangguan kesehatan dan kecelakaan.
10. Lantai terbuat dari bahan bahan yang kuat, kedap air, permukaan rata, tidak licin dan bersih.
11. Setiap pegawai mendapatkan ruang udara minimal 10m3/pegawai.
12. Dinding bersih dan berwarna terang. Permukaan dinding yang selalu terkena percikan air terbuat dari bahan yang kedap air.
13. Langit-langit kuat, bersih, berwarna terang, ketinggian minimal 2,50 m dari lantai.
14. Atap kuat dan tidak bocor.
15. Luas jendela, kisi-kisi atau dinding gelas kaca untuk masuknya cahaya minimal 1/6 kali luas lantai.
16. Instalasi listrik, pemadam kebakaran, air bersih, air kotor, air limbah, air hujan harus dapat menjamin keamanan sesuai dengan ketentuan teknis yang berlaku.
17. Bangunan kantor yang lebih tinggi dari 10 meter atau lebih tinggi dari bangunan lain disekitarnya harus dilengkapi dengan penangkal petir.
18. Setiap kantor harus memiliki toilet dengan jumlah wastafel, jamban dan jamban dan peturasan.

2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu : a. Cahaya langsung, b. Cahaya setengah langsung, c. Cahaya tidak langsung dan d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan

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

telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentuikan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu : a. Lamanya kebisingan, b. Intensitas kebisingan dan c. kebisingan. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat menggangu

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

a. Kosentrasi bekerja
b. Datangnya kelelahan
c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.5. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian Kotter dan Haskett (1997) yang berjudul ”*Corporate Culture and Performance*” bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja ekonomi jangka panjang untuk mengklasifikasikan sifat dan alasan-alasan bagi hubungan tersebut dan untuk mengetahui apakah dan bagaimana hubungan tersebut dapat dieksploitasi untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Penelitian ini melakukan survei 207 perusahaan dalam dua puluh dua industri di Amerika Serikat. Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa :

1. Etos kerja dapat mempunyai dampak terhadap kinerja jangka panjang.
2. Etos kerja mungkin akan menjadi suatu faktor bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan organisasi di masa datang.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3. Etos kerja yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak, mudah berkembang, bahkan penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat.
4. Meskipun sulit dirubah, etos kerja dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Penelitian Fitriyadi (2004) yang berjudul ”Pengaruh Kompensasi Keterampilan, Pengetahuan, dan Kecakapan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Aparatur PD. Bangun Banua Propinsi Kalimantan Selatan”, menunjukkan bahwa variabel kompensasi skill teknis, kompensasi skill non teknis, kompensasi knowledge dan kompensasi ability (kompensasi SKA) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PD. Bangun Banua.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tuntutan pekerjaan yang sedemikian kompleks menyebabkan seseorang berusaha memenuhi tuntutan tersebut, tetapi perlu digarisbawahi bahwa kompensasi setiap individu berbeda-beda. Ini berarti kinerja yang dihasilkan meningkat bila ada kesesuaian pekerjaan sebagai salah satu parameter penilaian.

Sehubungan dengan kompensasi individu, Spencer (1993 : 9) dalam Dyah Kusumastuti (2003 : 4) mengatakan bahwa : ”Kompensasi adalah karakteristik dasar manusia yang berasal dari pengalaman nyata nampak yang berasal dari mempengaruhi atau dapat dipergunakan untuk memperkirakan tingkat performansi di tempat kerja. Selanjutnya dikatakan bahwa kompensasi individu

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

terbentuk dari 5 (ima) unsur yaitu motivasi, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan".

Hadari Nawawi (2000 : 97) mengatakan bahwa terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja, adalah :

1. Tingkat Kemampuan Kerja (Kompensasi). Dalam melaksanakan pekerjaan, baik yang dipenuhi dari hasil pendidikan dan pelatihan, maupun yang bersumber dari pengalaman kerja. Untuk itu sangat tergantung pada proses mendapatkan atau seleksi dan penempatan individu yang seharusnya dipilih yang terbaik untuk jabatannya, sesuai dengan hasil analisis pekerjaan / jabatan. Apabila dalam rangka rekruitmen diperoleh pekerja yang kompensasinya belum sesuai dengan yang dipersyaratkan, maka diperlukan kegiatan pelatihan, yang dapat dilanjutkan dengan kegiatan pembinaan karier yang tidak sekedar dikaitkan dengan promosi jabatan, tetapi lebih difokuskan pada usaha meningkatkan tuntutan kompensasi, penyesuaian sikap dengan pekerjaan dan peningkatan tanggung jawab dalam melaksanakannya.
2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Pengukuran dan evaluasi kinerja hanya dapat menjadi kenyataan jika dapat dirumuskan dan ditetapkan indikator kinerja yang dapat menggambarkan tingkat pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi.

Menurut Amri Yousa (2003 : 9-14) bahwa beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran untuk menggambarkan dan menjelaskan tingkat pencapaian

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kinerja organisasi pemerintah adalah sebagai berikut : 1)Indikator produktivitas ; 2) Indikator kualitas layanan; 3) *Responcivitas*; 4) *Responsibilitas*.

2.6. HIPOTESIS

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hipotesis penelitian pengaruh etos kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor adalah :

H_1 : Terdapat pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.

H_2 : Terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.

H_3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.

H_4 : Terdapat pengaruh etos kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.

© 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 betuk 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

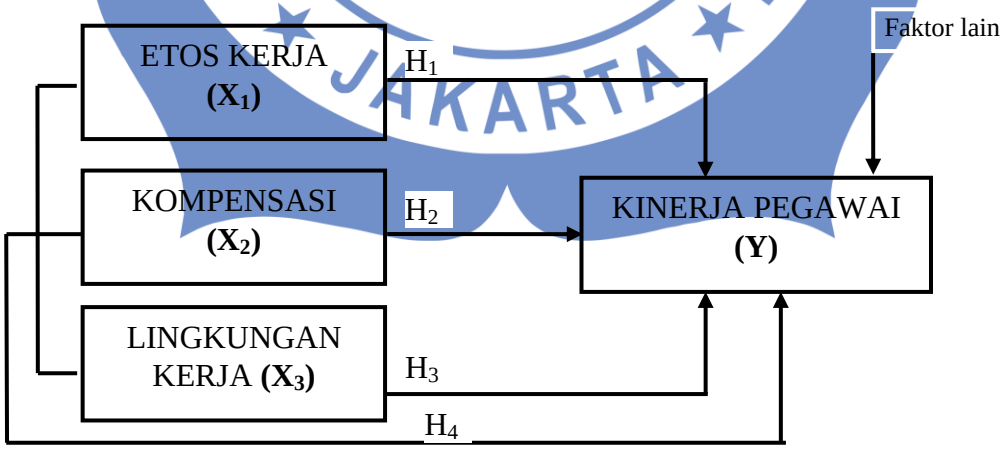
BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Sulaksono (2002) : Mengingat etos kerja merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumberdaya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran, maka penting untuk menganalisis etos kerja pegawai sebagai upaya membangun kompensasi pegawai, guna untuk mengetahui besarnya pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah diuraikan, deskripsi kerangka pemikiran penelitian tentang **"Pengaruh Etos kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor**". Kerangka berfikir selengkapnya dapat dilihat pada gambar 3.1. berikut ini :



Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar di atas, kerangka pemikiran yang terproyeksi dalam penelitian ini adalah:

1. Etos kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.
2. Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.
3. Lingkungan kerja secara simultan diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.
4. Etos kerja, kompetansi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor.

3.2. TEMPAT PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor, yang beralamatkan di Jl. Ir Juanda Kota Bogor.

3.3. VARIABEL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (independent variable) yaitu Etos kerja (X_1), Kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat (dependent variable) yaitu Kinerja Pegawai.

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

3.4. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

3.4.1. Kinerja

Amri Yousa (2003 : 9-14) bahwa beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran untuk menggambarkan dan menjelaskan tingkat pencapaian kinerja organisasi pemerintah adalah sebagai berikut :

1. ***Indikator Produktivitas :***

   Mengandung dimensi ekonomis, efisiensi dan efektivitas. Konsep ekonomis berhubungan dengan perbandingan antara input dan input value (nilai uang). Konsep ini juga menyangkut pengertian bahwa setiap kegiatan dibiayai sesuai standar yang ditetapkan. Konsep efisiensi menggambarkan rasio output yang dihasilkan terhadap input.

2. ***Indikator Kualitas layanan***

   Kualitas layanan bagi organisasi pemerintah ditentukan oleh kepuasan masyarakat terhadap layanan.

3. ***Indikator Responsivitas***

   Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas yang rendah ditujukan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat.

4. ***Indikator Responsibilitas***

   Responsibilitas pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintah sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik yang implisit maupun eksplisit.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.4.2. Etos kerja

Sinamo (2005) menyatakan bahwa .Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedasaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap mental yang tumbuh dari dalam diri yang mendasari perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya

3.4.3. Kompensasi

Kompensasi menurut Werther dan Davis (1996) : adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi

3.4.4. Lingkungan kerja

Nitisemito (2000) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Ada berbagai penyebab yang memungkinkan karyawan menjadi stres antara lain lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan, adapun lingkungan kerja tersebut antara lain : lingkungan sesama tenaga kerja ; merupakan suasana yang tercipta karena interaksi dengan sesama pekerja, lingkungan kerja dengan atasan ; merupakan suasana kerja yang tercipta karena interaksi antara karyawan dengan atasan, serta lingkungan mesin dan peralatan yang dihadapi oleh karyawan yang memungkinkan karyawan tidak berkonsentrasi pada pekerjaan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama tersebut.

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

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel		Dimensi	Indikator
X_1	Etos kerja : Sinamo (2005)	Keyakinan	1. Kerja keras, 2. Rasional, 3. Keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan
		Komitmen	4. Disiplin 5. Bertanggung jawab 6. Bersikap adil,
		Penghayatan	7. Teliti, 8. Tekun, 9. Integritas 10. Tidak membuang-buang waktu selama bekerja,
X_2	Kompensasi Sumber : Werther dan Davis (1996)	Imbalan Ekstrinsik	1. Upah atau gaji 2. Tunjangan daerah 3. Tunjangan perumahan 4. Tunjangan pendidikan 5. Jaminan hari tua 6. Asuransi Kesehatan
		Imbalan Instrinsik	7. Kepercayaan terhadap pekerjaan 8. Jenjang karir yang jelas 9. Kondisi lingkungan kerja yang sesuai 10. Pekerjaan yang menarik
X_3	Lingkungan kerja Sumber : Nitisemito (2000)	Lingkungan fisik	1. Kondisi ruang kerja 2. Tata Letak ruang kerja 3. Tempat kerja 4. Sarana kerja 5. Suhu ruangan
		Lingkungan non fisik	6. Hubungan antara sesama rekan kerja 7. Hubungan antara karyawan dan atasan 8. Mesin dan peralatan 9. Jaminan kerja 10. Jenjang karir yang tidak jelas
Y	Kinerja Amri Yousa (2003 : 9-14)	Produktivitas	1. Hasil kerja dilaksanakan secara efektif, 2. Hasil kerja dilaksanakan secara efisien, 3. Hasil kerja dilaksanakan secara ekonomis,
		Responsibilitas	4. Sesuai prinsip administrasi 5. Sesuai dengan prosedur kerja 6. Disiplin dan kepatuhan akan aturan
		Responsivitas	7. Kepuasan pelayanan 8. Keselarasan Kebutuhan Masyarakat
		Kualitas Layanan	9. Efisiensi Pelayanan 10. Kecepatan Proses Pelayanan

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.5. METODE PENGUMPULAN DATA

3.5.1. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur dan teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. ***Teknik Observasi :***

   Implementasi teknik ini adalah penulis melakukan pengamatan langsung atas subjek-subjek yang menjadi sasaran penelitian. Melalui teknik ini penulis berharap akan dapat memahami kondisi objektif berbagai hal yang diasumsikan menjadi faktor-faktor terkait yang menjadi data sekunder guna mendukung teknis pembahasan hasil penelitian.

2. ***Teknik Kuesioner :***

   Teknik ini merupakan alat pengumpul data utama dimana penulis berupaya menggali sumber data faktual (data primer) dari para responden yang menjadi sampel penelitian yang sesuai dengan desain dan variabel penelitian. Kuesioner diajukan dalam bentuk pertanyaan yang tersusun berdasarkan operasional variabel, artinya indikator-indikator itulah yang dijadikan instrumen untuk mencapai objek penelitian. Indikator-indikator ini berasal dari penjabaran variabel penelitian menjadi sub variabel / dimensi penelitian, dan akhirnya menjadi isi atau objek yang diteliti. Adapun kuesioner yang penulis ajukan kepada responden disusun dengan komposisi sebagai berikut:

   a. Kelompok pertanyaan variabel bebas

   b. Kelompok variabel terikat

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3. *Studi Kepustakaan*

Studi kepustakaan penulis lakukan guna mendasari dan mendukung proses penelitian dan pengkajian berbagai kegiatan yang penulis lakukan. Proses studi kepustakaan ini pada pokoknya mempelajari secara langsung kepada arsip dan dokumen yang menyangkut peraturan dan perundang-undangan, peraturan kepegawaian, keputusan-keputusan pelaksanaan yang dibuat oleh Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor, serta buku-buku dan referensi yang ada kaitannya dengan topik pembahasan penulisan tesis ini.

3.5.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi menurut Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar (2008) adalah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran baik kualitatif maupun kuantitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas.

Sampel menurut Sugiyono (2006) adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Jumlah populasi di Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Bogor sebanyak 108 pegawai diambil sampelnya melalui rumus *slovin*.

$$n = N / (1 + N\mu^2)$$

$$n = \frac{110}{1.275} = \mathbf{86,27(87)}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel Dalam penelitian ini kelonggaran ketidaktahuan ditetapkan sebesar 5 persen (e = 0,5) sedangkan tingkat realibilitas atau ketepatan mencapai 95 persen.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.6. METODE ANALISIS DATA

Berdasarkan metode yang digunakan dalam pengumpulan data maka skala pengukuran data yang digunakan adalah skala ordinal ditransformasikan ke dalam skala interval (Al-Rasyid : 1994). Hal ini disebabkan untuk memenuhi salah satu asumsi dari model regresi (parametrik), yakni variabelnya harus diukur dalam skala interval dengan menggunakan skala likert dalam lima kriteria jawaban yaitu :

(1) STS = Sangat Tidak Setuju,

(2) TS = Tidak Setuju,

(3) NB = Normal Biasa

(4) S = Setuju, dan

(5) SS = Sangat Setuju.

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengukuran valid tidaknya suatu item pertanyaan sangat perlu guna kelanjutan suatu penelitian. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Suatu intrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Dalam penelitian ini nilai kevaliditasan suatu data atau butir pertanyaan berdasarkan nilai r kritis yaitu 0,30 (Masrun, 2002 : 36). Ghozali (2005) mengemukakan bahwa ”hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tampilan out put Cronbach Alpha pada kolom Correlated Item – Total Correlation dengan membandingkan nilai r_{hitung} terhadap r_{tabel}, jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka instrumen dikatakan valid.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Reliabilitas atau tingkat keandalan, ketepatan atau kesenjangan (konsistensi) adalah tingkat kemampuan instrumen riset untuk mengumpulkan data secara konsisten dari sekelompok individu. Instrumen yang mempunyai tingkat reliabilitas tinggi cenderung menghasilkan data yang sama tentang suatu variabel atau unsur-unsurnya, jika diulangi pada waktu yang berbeda pada sekelompok individu yang sama, sehingga instrumen tersebut dapat dinilai reliable (dapat diandalkan) (Fuad Mas'ud, 2004 : 69).

Dalam pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode Koefisien Alpha (α) (Cronhbach 1951 Saifudin Anwar, 2003 : 75). Dari analisis ini skor-skor dikelompokan menjadi belahan dua dari jurnal kuesioner yang ada dan dimasukan ke Reliability Analysis. Suatu butir pertanyaan dikatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh sama atau lebih besar dari 0,500 yang berarti bahwa 50 % skor tes tersebut hanya menampakan variasi eror (Masrun, 2002 : 38). Suatu variabel dikatakan reliabiliti jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 (Nunnaly dalam Ghozali, 2005).

3.6.2. Uji asumsi klasik

Yaitu untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efiesien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi antara lain :

a. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Normal P-P Plot regression* terhadap model yang diuji. (Santoso, 2003:214). Dasar pengambilan keputusannya adalah :

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi ini tidak memenuhi kaidah asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Multicollinearity adalah suatu keadaan terjadinya satu atau lebih variabel bebas yang berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna dengan variabel bebas lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala *Multicollinearity* dilihat dari *Value Inflation Factor (VIF*) variabel bebas terhadap gejala terikat (Santoso 2003:206). Apabila nilai VIF tidak melebihi 5, maka mengidentifikasikan bahwa dalam model tidak terdapat *Multicollinearity*.

Jika *non multicollinearity* tidak terpenuhi atau terjadi *multicollinearity* yang tinggi akan menyebabkan :

1) *Standard error* koefisien parameter yang dihasilkan akan meningkat bila terjadi peningkatan *collinearity* diantaranya variabel bebas.
2) Adanya kondisi pada poin satu akan menyebabkan *confidence interval* dari parameter yang diduga semakin melebar.
3) *Confidence interval* yang semakin melebar menyebabkan probabilitas menerima hipotesis yang salah semakin besar.
4) *Standard Error* sangat sensitif terhadap perubahan data meskipun sangat kecil.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

c. Uji Heteroskedastisitas

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut (Ghozali, 2006). Jika membentuk pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas. Jika diagram pencar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas (Prastito, 2004:155 dalam Ramdhany, 2010).

3.6.3. Analisis Statistik Parametrik

Digunakan untuk menguji ukuran populasi melalui sampel sesuai dengan rancangan penelitian yang telah disusun, maka analisis statistik parametris yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y adalah analisis regresi berganda, dilakukan dengan program SPSS Versi 13. Statistik parametris juga digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dari hasil analisis regresi berganda akan diperoleh : Deskriptif statistik yaitu nilai rata-rata variabel, nilai koefisien determinasi parsial (r_2), koefisien determinasi berganda (R_2/R square), pengujian dengan nilai T_{hitung} dan F_{hitung}, nilai koefisien regresi berganda.

1. **Analisis deskriptif**, digunakan untuk menggambarkan perkembangan karakteristik kondisi SETDA Kota Bogor dengan tujuan untuk melihat gambaran umum meliputi penyajian data dengan table frekuensi dan persentase.
2. **Analisis Regresi Berganda,** dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh X_1 X_2 dan X_3 secara simultan dan parsial terhadap Y, dengan rumus persamaan regresi sebagai berikut (Sugiyono, 2004) :

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y	= Variabel dependent
X_1 dan X_2	= Variabel Independent
a	= Konstanta
b_1, b_2 dan b_3	= Koefisien Regresi
e	= Error

Analisis Regresi diterapkan untuk menelaah kecenderungan perubahan peningkatan Kinerja Pegawai (Y), akibat perubahan variabel X_1, X_2, X_3

- Koefisien korelasi parsial antara Y dengan X_1,X_2 dan X_3 :

  Karakteristik derajat hubungan / korelasi (Sugiyono, 2001), yaitu :

Hubungan/korelasi :	Derajat hubungan/korelasi :
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

- Uji signifikansi korelasi parsial menggunakan Uji – t, yaitu untuk menguji variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen
- Analisis Korelasi Berganda (R) untuk menguji ada tidaknya korelasi/hubungan antara dua variable secara bersama-sama dengan variable lainnya Supranto, 2000
- Uji signifikansi korelasi/hubungan berganda (R) menggunakan Uji – F, (Supranto, 2001), Adalah untuk menguji variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

© 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 betuk 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

1. **Etos Kerja (X_1) :** secara parsial berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. **Kompensasi (X_2) :** secara parsial berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. **Lingkungan Kerja (X_3) :** secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. **Variabel Independen (X) :** variabel etos kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja pegawai dengan R^2 sebesar 71,7 persen. Dengan persamaan regresi :

   $$Y = 7.722 + 0.292\, x_1 + 0.516\, x_2 + 0.011\, x_3$$

   Dari persamaan regresi diperoleh bahwa variabel etos kerja dan kompensasi lebih dominan bila dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja.

5.2. SARAN

1. Dari kesimpulan diatas bahwa variabel etos kerja dan kompensasi menunjukkan pengaruh positif sangat signifikan oleh karena itu perlu adanya perhatian pimpinan terhadap peningkatan indikator-indikator etos kerja dan kompensasi melalui peningkatan disiplin pendidikan, pelatihan-pelatihan, kegiatan ilmiah dan kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan etos kerja dan kompetensi.

2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui faktor-faktor yang belum diteliti.

© 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 betuk 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

Akhyari, Agus. 1996. *Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem produksi* buku II.Yogyakarta

Alex S. Nitisemito. 2001. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Ghalia Indonesia

Bernardin H. John, (1998), *Human Resources Management An Experiential Approach*, Irwin/MC Graw Hill, International Edition, Singapore.

Cascio, W. F. (1998). *Managing human resources productivity quality of work life.* NewYork: Mc Graw-hill.

Cascio, Wayne F., 1991, Applied Psychology In Personnel Management, Fourt Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.

Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 2000. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, McGraw-Hill Companies Inc, Boston.

Hadari Nawawi, (2000), *Manajemen Strategik Ilustrasi di bidang pendidikan*, Gadjah Mada Press, Yogyakarta.

Handoko, T Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE UGM.

Harsey, Paul dan Ken Blanchard, (1994), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta.

Hasibuan, Malayu SP, 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara, 2005, hlm 170.

Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Sinar Grafika Offset, 2001, hlm 172-173.

Hasibuan. M. 2003. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan. S.P. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta. 2005. hal 9; 170-175; 172-173; 193.

Heru Mulyanto – Anna Wulandari 2010, Penelitian Metode dan Analisis, CV. Agung, Semarang.

Heijdrahman, et Al 1984. Manajemen Personalia. Cetakan kedua. Penerbit BPFE Yogyakarta

http://repository.usu.ac.id/

http://organisasi.org/

Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa Lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran.

Kotter, J.P. dan J.L. Haskett. 1997. Corporate Culture and Performance. Jakarta : PT. Prenhallindo.

Kotter.J (1997), *Power & Influence*. The Free Press.

Kusnan, Ahmad (2004); Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnizun Tetap III Surabaya; Laporan Penelitian; http://www.damandiri.or.id/index.php [online : Monday, October 16, 2006, 6:03:24 PM]

Miftah Thoha. 2008. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta : Prenada Media Grup.

Mondy R. Wayne dan Noe Roberth M, 1999. *Human Resource Management*, 7th edition Prentice Hall Inc.

Nitisemito, Alex S : *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1991.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2002, *Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.*

Prawiro Sentono, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan, Ed 1, Yogjakarta : BPFE Yogjakarta.

Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 1987, *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta : BPFE

Robbins, SP, 1996. Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi. Ed Indonesia, Jakarta, PT. Prenhallindo.

Sarwoto. (1991). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Gramedia.

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Sedarmayani, 2003. *Tata Kearsipan Dengan Memanfaatkan Teknologi Modern.* Mandar Maju : Bandung.

Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kinerja*, Jakarta, PT. Asdi Mahasatya, 2002, hlm 63 , 76-82, 102, 101-118, 108.

Sinamo, J. H. 2009. Delapan Etos Kerja Dalam Bisnis. Edisi Revisi. Spirit Mahardika. Jakarta.

Sinamo, Jansen. 2005. Delapan Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Mahardika.

Usmara A., 2002, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Amara Books, Yogyakarta.

Werther, WB dan Davis, K, 1996, Human Resources and Personel Management, McGraw Hill Inc, New York

Wuryo, Kasmiran & Syaifullah, Ali. (1999). ***Pengantar Ilmu Jiwa Sosial***. Jakarta: Erlangga.

DOKUMEN :

Anonymous (2010), Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 3 Tahun 2010 Tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2010 Nomor 1 Seri D) .

Anonymous (2012), Laporan Tahunan Bagian Umum Setda Kota Bogor Tahun 2012.

© 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 betuk 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Lampiran 1.1.
Kuesioner Penelitian

Judul Penelitian

PENGARUH ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN BOGOR

Kepada Yth.
Bapak / Ibu / Sdr.

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir program magister manajemen di STIE IPWIJA Jakarta, dimohon Bapak/Ibu/Sdr. berkenan mengisi atau menjawab pernyataan/pertanyaan kuesioner penelitian ini dengan petunjuk pengisian sebagai berikut:

1. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan tidak berpengaruh terhadap kedudukan dan tugas Bapak / Ibu.

2. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan murni untuk kepentingan ilmiah, yaitu penelitian tesis dengan judul sebagaimana tersebut di atas.

3. Mohon jawaban yang diberikan benar-benar jujur atau apa adanya sesuai dengan kondisi obyektif yang dihadapi.

4. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi lingkaran pada nomor jawaban yang dipilih, sebagai berikut: 1) STS (Sangat Tidak Setuju, 2) TS (Tidak Setuju), 3) NB (Normal Biasa), 4) S (Setuju), 5) SS (Sangat Setuju).

5. Bapak / Ibu tidak perlu mencantumkan Nama, Alamat atau Jabatan pada Lembaran Kuesioner ini, karena *Privacy* setiap responden benar-benar dihormati.

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr. telah mengisi kuesioner ini, dan selanjutnya mohon lembaran kuesioner ini dikembalikan.

Bogor, 2012

Peneliti,

CITRA WIDYA LESTARI
NIM. 201161230

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

PENGARUH ETOS KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA BOGOR

IDENTITITAS RESPONDEN
Petunjuk beri tanda (√) pada jawaban yang dipilih

1. Jenis Kelamin :
   - Laki-laki
   - Perempuan

2. Pendidikan terakhir :
   - SD
   - SLTP
   - SLTA
   - D III
   - S1
   - S2

3. Pangkat dan Golongan Ruang saat ini :
   - Golongan I (a, b, c, d)
   - Golongan II (a, b, c, d)
   - Golongan III (a, b, c, d)
   - Golongan IV (a, b, c, d)
   - Tenaga Honorer

4. Jabatan :
   - Eselon II
   - Eselon III
   - Eselon IV
   - Jafung Auditor dan P2UP
   - Pelaksana

Terima kasih atas partisipasi Bapak / Ibu / Saudara

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Pernyataan : Variabel Etos Kerja (X_1)

No	SOAL PERNYATAAN	SS	S	NB	TS	STS
1.	Memiliki sifat kerja keras	5	4	3	2	1
2.	Pekerjaan dikerjakan secara rasional	5	4	3	2	1
3.	Keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan	5	4	3	2	1
4.	Mempunyai disiplin yang tinggi	5	4	3	2	1
5.	Mempunyai tanggung jawab yang tinggi	5	4	3	2	1
6.	Bersikap adil dalam memberikan keputusan	5	4	3	2	1
7.	Teliti dalam melaksanakan pekerjaan	5	4	3	2	1
8.	Tekun dalam menghadapi segala pekerjaan	5	4	3	2	1
9.	Memiliki integritas yang tinggi	5	4	3	2	1
10.	Tidak membuang-buang waktu selama bekerja	5	4	3	2	1

Sumber : Sinamo (2005)

Keterangan
- Pilihan Jawaban = 5 adalah Sangat Setuju (SS)
  4 adalah Setuju (S)
  3 adalah Normal Biasa (NB)
  2 adalah Tidak Setuju (TS)
  1 adalah Sangat Tidak Setuju (STS)

Pernyataan : Variabel Kompensasi (X_2)

No	SOAL PERNYATAAN	SS	S	NB	TS	STS
1.	Besarnya upah atau gaji yang diterima sudah memadai	5	4	3	2	1
2.	Besarnya tunjangan daerah sudah memadai	5	4	3	2	1
3.	Besarnya tunjangan perumahan sudah memadai	5	4	3	2	1
4.	Besarnya tunjangan pendidikan sudah memadai	5	4	3	2	1
5.	Adanya jaminan hari tua sudah sesuai	5	4	3	2	1
6.	Adanya asuransi Kesehatan sudah sesuai	5	4	3	2	1
7.	Adanya kepercayaan terhadap pekerjaan	5	4	3	2	1
8.	Adanya kesempatan jenjang karir yang jelas	5	4	3	2	1
9.	Kondisi lingkungan kerja yang nyaman	5	4	3	2	1
10.	Diberikannya pekerjaan yang menarik	5	4	3	2	1

Sumber : Werther dan Davis (1996).

Keterangan
- Pilihan Jawaban = 5 adalah Sangat Setuju (SS)
  4 adalah Setuju (S)
  3 adalah Normal Biasa (NB)
  2 adalah Tidak Setuju (TS)
  1 adalah Sangat Tidak Setuju (STS)

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Pernyataan : Variabel Lingkungan kerja (X_3)

No	PERTANYAAN / PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Kondisi ruang kerja sudah memadai	1	2	3	4	5
2.	Tata Letak ruang kerja	1	2	3	4	5
3.	Tempat kerja yang strategis	1	2	3	4	5
4.	Sarana kerja sudah memadai	1	2	3	4	5
5.	Suhu ruangan sesuai kebutuhan	1	2	3	4	5
6.	Terciptanya hubungan antara sesama rekan kerja dengan baik	1	2	3	4	5
7.	Terciptanya hubungan antara karyawan dan atasan dengan baik	1	2	3	4	5
8.	Menggunakan mesin dan peralatan cukup aman	1	2	3	4	5
9.	Jaminan kerja dirasakan sudah memadai bagi karyawan	1	2	3	4	5
10	Jenjang karir yang sudah jelas, sehingga adanya keamanan bagi karyawan	1	2	3	4	5

Sumber : Nitisemito (2000)

Keterangan
- Pilihan Jawaban = 5 adalah Sangat Setuju (SS)
  4 adalah Setuju (S)
  3 adalah Normal Biasa (NB)
  2 adalah Tidak Setuju (TS)
  1 adalah Sangat Tidak Setuju (STS)

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Pernyataan : Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	SOAL PERNYATAAN	SS	S	NB	TS	STS
1.	Hasil kerja dilaksanakan secara efektif,	5	4	3	2	1
2.	Hasil kerja dilaksanakan secara efisien,	5	4	3	2	1
3.	Hasil kerja dilaksanakan secara ekonomis,	5	4	3	2	1
4.	Pelaksanaan pekerjaan sesuai prinsip administrasi	5	4	3	2	1
5.	Pelaksanaan pekerjaan sesuai sesuai dengan prosedur kerja	5	4	3	2	1
6.	Memiliki disiplin dan kepatuhan akan aturan	5	4	3	2	1
7.	Memiliki kepuasan dalam pelayanan	5	4	3	2	1
8.	Progam yang dilaksanakan keselarasan Kebutuhan Masyarakat	5	4	3	2	1
9.	Memberikan pelayanan secara efisien	5	4	3	2	1
10.	Proses pelayanan dilaksanakan secara cepat	5	4	3	2	1

Sumber : Amri Yousa (2003 : 9-14)

Keterangan
- Pilihan Jawaban = 5 adalah Sangat Setuju (SS)
  4 adalah Setuju (S)
  3 adalah Normal Biasa (NB)
  2 adalah Tidak Setuju (TS)
  1 adalah Sangat Tidak Setuju (STS)

© 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 betuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta