

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN PDAM TIRTA JAM GADANG BUKITTINGGI

Agus Satria, Suci Rahma Nio
Universitas Negeri Padang
e-mail: agussatria637@yahoo.com

Abstract: *Work discipline and the performance employees of Bukittinggi municipal waterworks. This study aimed to look at the relationship between work discipline and the performance of employees from Tirta Jam Gadang Municipal Waterworks, Bukittinggi City. This study used quantitative research method with quantitative correlational research design. The population in this study were all municipal waterworks employees at the same time who stayed in the Bukittinggi city with 48 people in total. The sampling technique used is total sampling. The measuring instrument used is the likert scale of work discipline and performance. Analysis of the data used is Product Moment Correlation Coefficient. The results of this study indicate that there is a significant positive relationship between work discipline and the performance of employees of Tirta Jam Gadang Municipal Waterworks Bukittinggi City with a value of ($r = 0.435$; $p = 0.002$).*

Keywords: *Work discipline, employee performance, company employees.*

Abstrak: **Disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PDAM Bukittinggi.** Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan dari PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi dengan jumlah subjek 48 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala *likert* dari disiplin kerja dan kinerja. Analisis data yang digunakan adalah *Product Moment Correlation Coefisien*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi dengan nilai sebesar ($r = 0.435$; $p = 0,002$).

Kata kunci : Disiplin kerja, Kinerja karyawan, karyawan perusahaan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah hal terpenting yang harus dimiliki organisasi dan perusahaan sehingga karyawan yang kompeten perilaku kerja yang positif, harus selalu dikembangkan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Bangun (dalam Sanjaya & Farlianto, 2015) salah satu sumber daya di organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal.

Menurut Hartley (dalam Suwuh, 2015), peningkatan kerja karyawan akan mampu membawa perubahan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan tidak stabil. Maka dari itu, usaha meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang harus dilakukan. Menurut Bernardin dan Russell (dalam Pratama, 2016), kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan seseorang dalam organisasi pada periode tertentu yang menggambarkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan terlihat bahwa karyawan masih sering untuk menunda pekerjaannya. Hasibuan (dalam Sanjaya & Farlianto, 2015) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

antara lain yaitu, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Semua faktor tersebut mempunyai pengaruh tergantung pada fakta atau fenomena yang terjadi.

Menurut Nursasongko (dalam Yudiningsih, Yudiaatmaja, & Yulianthin, 2016), dengan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi maka kinerja dapat meningkat, hal ini dikarenakan keberhasilan organisasi dapat dicapai melalui disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Pacitti (dalam Suwuh, 2015) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Pada dasarnya setiap organisasi menginginkan setiap karyawan atau orang didalam organisasi tersebut memiliki sikap disiplin yang baik, seperti mematuhi peraturan tertulis ataupun yang tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun organisasi itu, karena hal tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang positif.

Menurut Rivai (dalam Sanjaya & Farlianto, 2015), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manager untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran diri dan kesedian karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Moenir (dalam Pangarso & Susanti, 2016), disiplin kerja pada hakikatnya selalu diharapkan menjadi ciri utama setiap organisasi, karena dengan kedisiplinan, organisasi akan berjalan dengan baik. Selanjutnya ditemukan jika waktu atau jam kerja kurang dimanfaatkan sepenuhnya, peraturan yang telah ditetapkan dan diberlakukan perusahaan untuk seluruh karyawan masih kurang di tepati dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, dan pegawai masih kurang tanggung jawab dalam penyelesaiannya. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah referensi bidang Psikologi terkhusus Psikologi Industri & Organisasi dan manfaat khusus mengenai kinerja karyawan di Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bukittinggi.

METODE

Dalam penelitian ini digunakan desain penelitian kuantitatif korelasional. Dengan populasi penelitian yakni seluruh

karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah *Total sampling*, artinya seluruh dari karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

Dalam penelitian ini, variabel bebas (X) adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan dalam menaati semua peraturan perusahaan. Disiplin kerja ini diukur dengan menggunakan alat ukur berupa skala yang dikembangkan dari penelitian sebelumnya oleh Pratama (2016) dan disusun berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Rivai (dalam Pratama, 2016). Dengan indeks validitas sebesar 0.30 dengan reliabilitas sebesar 0.907.

Penelitian ini memiliki variabel terikat (Y) yaitu kinerja pada karyawan. Kinerja merupakan usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang menggambarkan seberapa baik karyawan tersebut dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russell (dalam Pratama, 2016). Indeks validitas sebesar 0.30 dengan reliabilitas sebesar 0.923. Alat ukur yang digunakan ialah tehnik skala *likert* yaitu sebuah teknik yang menggunakan pilihan respon sebagai penentuan nilai skalanya.

Masing-masing alat ukur mempunyai 5 pilihan dengan nilai 0-4. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Product Moment Correlation Coefisien* dari Karl Pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan uji korelasi (r) antara disiplin kerja dengan kinerja sebesar 0.435 dan $p=0,002$ ($p<0,01$) hal tersebut menandakan diterimanya hipotesis atau

dapat di katakan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kedua variabel itu. Pada koefisien korelasi menunjukkan adanya arah korelasi yang positif dan hubungan yang kuat. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja para karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi akan membuat kinerja karyawannya semakin baik pula hipotesa kepada 48 subjek penelitian ini diperoleh hasil analisis dari korelasi *product moment*. Koefisien

Tabel.1 Pengkategorian Subjek Berdasarkan Indikator Disiplin Kerja

Indikator	Skor	Kategori	Subjek	
			F	Persentase (%)
Kehadiran	$2,67 \leq X$	Rendah	0	0%
	$2,67 \leq X < 5,33$	Sedang	4	8,33%
	$X > 5,33$	Tinggi	44	91,67%
Total			48	100%
Ketaatan pada peraturan kerja	$X < 2,67$	Rendah	0	0%
	$2,67 \leq X < 5,33$	Sedang	0	0%
	$5,33 \leq X$	Tinggi	48	100%
Total			48	100%
Ketaatan pada standar kerja	$X < 1,33$	Rendah	0	0%
	$1,33 \leq X < 2,67$	Sedang	1	2,08%
	$2,67 \leq X$	Tinggi	47	97,91%
Total			48	100%
Tingkat kewaspadaan tinggi	$2,67 \leq X$	Rendah	0	0%
	$2,67 \leq X < 5,33$	Sedang	14	21,16%
	$X > 5,33$	Tinggi	34	70,83%
Total			48	100%
Bekerja etis	$1,33 \leq X$	Rendah	0	0%
	$1,33 \leq X < 2,67$	Sedang	0	0%
	$X > 2,67$	Tinggi	48	100%
Total			48	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator disiplin kerja

berada pada kategori tinggi. Indikator kehadiran berada pada kategori tinggi

sebanyak 44 orang (91,67%). Indikator ketaatan pada peraturan kerja berada pada kategori tinggi sebanyak 48 orang (100%). Indikator ketaatan pada standar kerja berada pada kategori tinggi sebanyak orang (97,91%). Indikator tingkat kewaspadaan yang tinggi berada pada kategori tinggi

sebanyak 34 orang (70,83%). Terakhir indikator itu yaitu bekerja etis berada pada kategori tinggi sebanyak 48 orang (100%). Data tersebut dapat menggambarkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Tabel 2. Pengkategorian Subjek Berdasarkan Indikator Kinerja

Indikator	Skor	Kategori	Subjek	
			F	Persentase (%)
Kualitas kerja	$4 \leq X$	Rendah	0	0%
	$4 \leq X < 8$	Sedang	0	0%
	$X > 8$	Tinggi	48	100%
Total			48	100%
Kuantitas kerja	$X < 5,667$	Rendah	3	6,25%
	$5,67 \leq X < 7,25$	Sedang	39	81,25%
	$7,25 \leq X$	Tinggi	6	12,50%
Total			48	100%
Pengetahuan	$X < 5,667$	Rendah	0	0%
	$5,67 \leq X < 7,25$	Sedang	48	100%
	$7,25 \leq X$	Tinggi	0	0%
Total			48	100%
Kerja sama	$4 \leq X$	Rendah	0	0%
	$4 \leq X < 8$	Sedang	0	0%
	$X > 8$	Tinggi	48	100%
Total			48	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan deskripsi data penelitian per indikator kinerja. Indikator kualitas kerja berada pada kategori tinggi sebanyak 48 orang (100%). Indikator kuantitas kerja berada pada kategori sedang sebanyak 39 orang (81,25%). Indikator pengetahuan berada pada kategori sedang sebanyak 48 orang (100%). Dan terakhir indikator kerja

sama berada pada kategori tinggi sebanyak 48 orang (100%). Berdasarkan data penelitian diatas dapat digambarkan bahwa subjek penelitian mempunyai kinerja tinggi pada indikator kualitas kerja dan kerja sama dan mempunyai kinerja sedang pada indikator kuantitas kerja dan pengetahuan.

Pembahasan

Pengukuran kinerja karyawan pada penelitian ini menggunakan skala yang disusun berdasarkan indikator indikator kinerja menurut Bernardin dan Russel (dalam Pratama, 2016), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan dan bekerja sama. Skor rata-rata dengan kategori tinggi diperoleh subjek pada indikator pertama yaitu kualitas kerja, hal ini berarti pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai standar kerja yang ada pada perusahaan atau organisasi, tepat waktu dan akurat. Menurut Bernardin dan Russell (dalam Pratama, 2016), kinerja itu sendiri adalah hasil dari fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok di dalam suatu organisasi pada jangka waktu tertentu yang memperlihatkan seberapa baik seseorang atau kelompok dalam memenuhi sebuah persyaratan sebuah pekerjaan yang telah ditetapkan.

Indikator kedua kuantitas kerja, Skor rata-rata subjek berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup mampu memenuhi target yang telah di tentukan oleh perusahaan pada umumnya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dan observasi dimana dikatakan bahwa karyawan memang sering melakukan penundaan pekerjaannya. Simamora (dalam Sanjaya & Farlinto, 2015) mengatakan sebuah kinerja yang baik adalah bagaimana hasil kerja dari seorang atau kelompok yang dicapai sesuai dengan

yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara baik dan tidak melanggar aturan apapun.

Indikator ketiga yaitu pengetahuan yang merupakan indikator dari kinerja dengan kategori sedang yang di peroleh rata-rata subjek, artinya karyawan perusahaan ini cukup mengerti dengan semua tugas yang diberikan dan mempunyai keahlian dalam menyelesaikan tugas yang di berikan oleh atasan. Sehingga setiap hal yang dilakukan berdasarkan pengetahuan mereka akan yang di kerjakan tersebut. Menurut Sinambela (dalam Shelviana, 2015) kinerja karyawan yang tinggi dapat terwujud jika karyawan itu melakukan pekerjaan dengan keahlian masing-masing.

Indikator keempat yaitu kerja sama dimana pada indikator ini kategori tinggi juga di peroleh oleh rata-rata subjek. Hal tersebut berarti karyawan mampu bekerja dengan baik sesama rekan kerjanya, sehingga kesediaan untuk membantu tugas yang lain tidak menjadi sebuah keberatan. Hasibuan (dalam Pangarso & Susanti, 2016) menjelaskan jika suatu hubungan kerja yang harmonis dan saling membantu antar sesama karyawan serta antara karyawan dengan pimpinannya akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan dan berujung pada output kinerja yang tinggi.

Pengukuran disiplin kerja pada penelitian ini didapatkan skala yang disusun berdasarkan indikator dari disiplin kerja dari Rivai (dalam Pratama, 2016) yaitu indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan bekerja etis. Pada indikator pertama dan kedua dari disiplin kerja yaitu kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja, skor rata-rata subjek berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berarti karyawan datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditentukan dan juga karyawan mematuhi aturan yang dibuat oleh perusahaan, setiap tugas yang diberikan dikerjakan dengan baik dan tidak melalaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Menurut Soejono (dalam Pratama, 2016), disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya suatu rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat membuat timbulnya efek pada peningkatan kinerja. Dijelaskan oleh Handoko (dalam Simanjuntak & Hamali, 2016) bahwa disiplin yang baik akan berdampak kepada lingkungan kerja yang kondusif dan menjauhkan dari hal yang buruk.

Indikator ketiga dan keempat dari disiplin kerja yaitu ketaatan pada standar kerja & tingkat kewaspadaan tinggi. Pada indikator ini skor rata-rata subjek berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti

karyawan perusahaan sudah menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dan didalam mengerjakan semua tugas karyawan sudah berhati-hati atau tidak sembarangan mengerjakannya, hal ini dapat terlihat jika seorang karyawan mengerjakan sebuah tugas dengan efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (dalam Sanjaya & Farlinto, 2015), karyawan akan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika sikap, norma, dan rasa tanggung jawab itu ada pada diri karyawan. Kriteria berdasarkan sikap dilihat dari perilaku karyawan yang berdasarkan atas dari kesadaran diri dan kerelaan untuk mengerjakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma dapat tercermin jika peraturan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik selama bekerja. Kriteria berdasarkan tanggung jawab dapat dilihat dari bagaimana karyawan menyelesaikan atau menanggapi tugas yang telah berikan oleh perusahaan.

Indikator kelima dari disiplin kerja yaitu bekerja etis. Pada indikator ini skor rata-rata yang di dapatkan oleh subjek berada pada kategori sangat tinggi. Artinya karyawan telah bekerja secara baik terhadap keluhan pelanggan, dimana karyawan bersikap sopan terhadap pelanggan dan juga mematuhi semua perintah dari atasan walaupun atasan mereka adalah orang yang selalu mereka jumpai sehari-hari. Dikatakan oleh Hasibuan (dalam Abidin, 2013) karyawan yang mempunyai disiplin kerja

yang baik akan memperlihatkan semangat kerja yang di tunjukkan pada tugas yang dia selesaikan.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pada Karyawan PDAM Tirta Jam Gadang. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi berada pada kategori tinggi sedangkan kinerja mereka berada pada kategori tinggi. Menurut Nursasongko (dalam Yudiningsih, Yudiaatmaja, & Yulianthin, 2016) tingkat disiplin kerja yang tinggi maka kinerja dapat dioptimalkan, karena itu keberhasilan organisasi dapat diraih dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan. Peningkatan-peningkatan tersebut tentunya melibatkan 5 indikator yang terdapat dalam disiplin kerja baik dengan cara meningkatkan kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja atau indikator lainnya.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Mahardikawanto (2013) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pernalang. Selanjutnya, penelitian lain yakni dari Shelviana (2015) yang menegaskan sebuah hubungan positif dimana jika aspek disiplin kerja seorang pegawai negeri sipil baik

maka kinerja seorang pegawai negeri sipil akan semakin baik pula, namun bisa berbeda jika hal itu sebaliknya.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dengan judul Hubungan Antara disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara disiplin kerja dengan kinerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi berada pada kategori tinggi.
2. Kinerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa ternyata disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kinerja.

Keadaan ini diperkuat dengan korelasi yang positif dan sangat signifikan dari kedua variabel tersebut.

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti berdasarkan gambaran penelitian yang sudah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh sekiranya dapat di jadikan sebuah informasi, dan data empiris bagi kajian psikologi industri dan organisasi tentang keberadaan dan bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja dari sudut pandang psikologi.

DAFTAR RUJUKAN

Abidin, F.Z (2013). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. rekamaputra gegana bandung*. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung.

Mahardikawanto. (2013). *Pengaruh disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang*. Semarang: Jurusan Managemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). *Pengaruh disiplin kerja terhadap*

2. Bagi organisasi atau perusahaan PDAM Kota Bukittinggi, sekiranya penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam menyusun kembali kebijakan organisasi.
3. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti variabel ini kembali, diharapkan untuk mengganti metode pengumpulan data. Agar data yang diperoleh dari jawaban responden cukup untuk mengkaji lebih dalam tentang disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PDAM Tirta Jam Gadang Kota Bukittinggi.

kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi jawa barat . *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Universitas Telkom*, 9 (2).

Pratama, A. N. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers*. Yogyakarta: Program Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Sanjaya, M. T., & Farlianto, R. (2015). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel ros in yogyakarta*. *Jurnal Fakultas Ekonomi*.

- Shelviana, S. (2015). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di kecamatan samarinda ulu kota samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Negara*, 3 (1).
- Simanjuntak, B., & Hamali, A. Y. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pt bank bni 1946 (Persero) tbk. Kantor cabang asia afrika bandung. *Jurnal Banking and Management Review*, 5 (1), 575-584.
- Suwuh, M. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sulut kcp likupang. *Jurnal International Bussiness Administration (IBA)*, 611-619.
- Yudiningsih, N. M., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.