



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA BANK BSI CABANG BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Putri Ayu Agustina

021117132

Putriayuagustina058@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2023



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA BANK BSI CABANG BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana manajemen
program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku ketua komisi dan anggota komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal 21 Desember 2022 dan berakhir tanggal 03 Januari 2023.

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Putri Ayu Agustina
Npm : 021117132
Program Studi : S1 Manajemen
Mata kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Ketua Komisi : Angka Priatna, S.E.,M.M.
Anggota Komisi : Dr. Herman, S.E.,M.M.
Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Bank BSI Cabang Bogor

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, S.E.,M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, S.E.,M.M.)

Diketahui

Ketua Program Studi,
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA.)



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
BANK BSI CABANG BOGOR**

Skripsi

Telah dizahirkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Senin, 30 Januari 2023

Putri Ayu Agustina

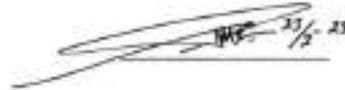
021117132

Menyetujui,

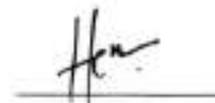
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, S.E., M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, S.E., M.M.)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Ayu Agustina

NPM : 021117132

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Bank
BSI Cabang Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun,

Sumber informasi yang berasal atau di kutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dan karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Januari 2023



Putri Ayu Agustina

021117132

**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun
2023**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

PUTRI AYU AGUSTINA. 021117132. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Bank BSI Cabang Bogor”. Di bawah bimbingan : Bapak Angka Priatna & Bapak Dr. Herman 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor.

Penelitian yang digunakan adalah penelitian Deskriptif dan verifikatif, dan karyawan Bank BSI Cabang Bogor sebagai responden. Pemilihan responden dilakukan dengan metode penarikan sampel *non-probability sampling* dengan teknik penarikan sampel *purposive/judgement sampling* dengan total 52 responden, metode tersebut digunakan karena populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel, sehingga sampel diambil secara dipilih. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer sebagai sumber data yang diperoleh dari hasil angket dan data sekunder diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Metode analisis dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliability, analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi rank spearman, uji determinasi, uji hipotesis koefisien korelasi dengan uji t.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel Disiplin Kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (2) variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan secara bersamaan berhubungan positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

Kata kunci : *Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.*

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, dan tidak lupa shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi kita yaitu Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor”**.

Dalam menyusun skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan. Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, kakak, dan keluarga yang selalu mendoakan agar selalu diberikan kelancaran.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan & Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, S.E, M.Acc Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., MM., CA Selaku Asisten Prodi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi.
9. Bapak Dr. Herman, S.E., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk dan saran.
10. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
11. Teruntuk Aditya Rohman Maulana terimakasih atas support skripsi ini hingga selesai.
12. Teruntuk sahabat/teman saya Sella Putriani, Atika ad'ha, Dizra Eryan Febbyana yang telah selalu memotivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
13. Manajemen Kelas D 2017 yang selalu memberikan kenangan serta hiburan selama kuliah bagi penulis.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, Januari 2023

Putri Ayu Agustina

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN ...	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	10
1.2.1 Identifikasi Masalah	10
1.2.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.3.1 Maksud Penelitian	10
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Disiplin Kerja	16
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja	17
2.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	18
2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	18
2.2.5 Indikator-indikator Disiplin	19
2.3 Kinerja Karyawan	21
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.3.2 Penilaian Kinerja (<i>Performance appraisal</i>)	22
2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja	22
2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	23
2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan	25
2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran	26
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	26
2.4.2 Kerangka Pemikiran	29

2.5 Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	34
3.2.1 Objek Penelitian	34
3.2.2 Unit Analisis	34
3.2.3 Lokasi Penelitian	34
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	34
3.3.1 Jenis Data Penelitian	34
3.3.2 Sumber Data Penelitian	35
3.4 Operasionalisasi Variabel	35
3.5 Metode Penarikan Sampel	36
3.6 Metode Pengumpulan Data	37
3.6.1 Data Primer	37
3.6.2 Data Sekunder	38
3.7 Uji Instrument	38
3.7.1 Uji Validitas	38
3.7.2 Uji Reliabilitas	40
3.8 Metode Analisis Data	42
3.8.1 Analisis Deskriptif	42
3.8.2 Analisis Kuantitatif	43
3.8.3 Analisis Koefisien Kolerasi <i>Rank Spearman</i>	43
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi	44
3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Kolerasi dengan Uji t	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Perusahaan Bank BSI Cabang Bogor	46
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	46
4.1.2 Visi dan Misi.....	47
4.1.3 Struktur Organisasi	47
4.2 Profil Responden.....	47
4.3 Pengolahan Analisis Data	49
4.3.1 Disiplin Kerja Pada Bank BSI Cabang Bogor (Variabel X).....	49
4.3.2 Kinerja Karyawan Pada Bank BSI Cabang Bogor (Variabel Y) ...	67
4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Bank BSI Cabang Bogor	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	86
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	88
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	90
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Jumlah Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor Tahun 2019-2021.....	3
Tabel 1.2	Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja pada Bank BSI Cabang Bogor Tahun 2019-2021	4
Tabel 1.3	Unsur Penilaian Kinerja Karyawan pada Kantor Bank BSI Cabang Bogor	6
Tabel 1.4	Kategori Penilaian Kinerja Karyawan pada Kantor Bank BSI Cabang Bogor	7
Tabel 1.5	Data Ketidakhadiran Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor Tahun 2019-2021	7
Tabel 1.6	Standar Operasional Prosedur (SOP) pada Bank BSI Cabang Bogor	8
Tabel 1.7	Data Karyawan yang dikenakan Surat Peringatan (SP) di Bank BSI Cabang Bogor Tahun 2019-2021	9
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	35
Tabel 3.2	Skala <i>Rating</i> Disiplin Kerja	38
Tabel 3.3	Skala <i>Rating</i> Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	39
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	40
Tabel 3.6	Hasil Reliabilitas Disiplin Kerja	41
Tabel 3.7	Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien <i>Alpha Croanbach's</i>	41
Tabel 3.8	Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 3.9	Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien <i>Alpha Croanbach's</i>	42
Tabel 3.10	Interval Koefisien Kolerasi	43
Tabel 4.1	Data Jenis Kelamin Profil Responden Bank BSI Cabang Bogor.....	48
Tabel 4.2	Data Usia Profil Responden Bank BSI Cabang Bogor	48
Tabel 4.3	Data Pendidikan Profil Responden Bank BSI Cabang Bogor.....	48
Tabel 4.4	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Datang dan pulang tepat waktu”.....	49
Tabel 4.5	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Istirahat tepat waktu”	50
Tabel 4.6	Pendapatan Responden Mengenai Pertanyaan “Menerima konsekuensi”	51
Tabel 4.7	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mengerjakan tugas dan tanggung jawab”	52
Tabel 4.8	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bekerja sama”	53
Tabel 4.9	Pendapat Responden Mengenai Perprtanyaan “Berhubungan baik”	53

Tabel 4.10	Pendapat Responden Mengenai Peranyaan “Memenuhi SOP organisasi”	54
Tabel 4.11	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan”	55
Tabel 4.12	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja”	56
Tabel 4.13	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Memberitahu jika tidak masuk kerja”	57
Tabel 4.14	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya”	58
Tabel 4.15	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Berusaha menjaga nama baik organisasi”	59
Tabel 4.16	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Menghormati pimpinan dan rekan kerja”	60
Tabel 4.17	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Menyelesaikan tugas sebaik-baiknya”	61
Tabel 4.18	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Memberikan semangat kepada rekan kerja”	62
Tabel 4.19	Hasil Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	63
Tabel 4.20	Analisa Hasil Distribusi Frekuensi.....	64
Tabel 4.21	Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja.....	65
Tabel 4.22	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Menjaga hubungan baik dengan pegawai lainnya”	65
Tabel 4.23	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Selalu menjaga meja kerja tetap rapi dan bersih”	66
Tabel 4.24	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Mentaati peraturan organisasi dengan baik”	67
Tabel 4.25	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Standar pelayanan yang diterapkan organisasi”	68
Tabel 4.26	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik”	69
Tabel 4.27	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Pelayanan kerja sesuai dengan standar yang telah di tetapkan”	70
Tabel 4.28	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Memelihara hubungan kerja dengan baik”	71
Tabel 4.29	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Mengatur prioritas kerja secara efektif”	72
Tabel 4.30	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Memelihara etika dengan baik”	73
Tabel 4.31	Pendapa Responden Mengenai Pertanyaan “Menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan”	74

Tabel 4.32	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Siap meneima resiko atas setiap keputusan yang diambil”	75
Tabel 4.33	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Melakukan pekerjaan dengan benar”	76
Tabel 4.34	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik”	76
Tabel 4.35	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Dapat memberikan penjelasan dengan baik pada calon pelanggan tentang informasi yang dibutuhkan”	77
Tabel 4.36	Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Memiliki keterampilan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan”	78
Tabel 4.37	Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	79
Tabel 4.38	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	80
Tabel 4.39	Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan	82
Tabel 4.40	Hasil Kolerasi <i>Rank Spearman</i> Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan	83
Tabel 4.41	Koefisien Kolerasi Dan Tingkat Hubungan	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor	6
Gambar 1.2 Grafik Data Ketidakhadiran Karyawan Bank BSI Cabang Bogor	8
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	31
Gambar 3.1 <i>Rentang Skala Likert</i>	43
Gambar 3.2 Kurva Uji Hipotesis Statistik	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	47
Gambar 4.2 Histogram Disiplin Kerja.....	64
Gambar 4.3 Histogram Kinerja Karyawan	81
Gambar 4.4 Kurva Uji Hipotesis Kolerasi	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada dalam perusahaan. Selain itu manusia memiliki keinginan, perasaan, dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan.

Menurut Anwar (2016), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

Pengelolaan sumber daya dapat dilakukan dengan mengatur berbagai keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Namun, dalam mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, akan tetapi masih banyak juga sumber daya manusia yang memiliki kekurangan kualitas dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Jika di suatu perusahaan ataupun organisasi tidak terdapat unsur sumber daya manusia, maka organisasi tersebut tidak akan bisa berjalan dengan baik. Walaupun pada saat ini, kemajuan teknologi sudah semakin maju seiring berkembangnya zaman, akan tetapi sumber daya manusia tidak pernah bisa tergantikan oleh teknologi. Sebagai manajer maupun manajemen puncak dalam perusahaan ataupun organisasi, harus bisa berusaha memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Dalam memelihara sumber daya manusia, perlu adanya penilaian terhadap sumber daya manusia tersebut. Seorang manajer atau manajemen puncak perlu memerhatikan kualitas dari karyawan yang berada di perusahaan maupun organisasi, hal itu meliputi kinerja dari pegawai atau karyawan tersebut. Sumber daya manusia dapat dinilai karena seorang karyawan perlu mempunyai kinerja sehingga dapat memajukan kualitas dan kuantitas dalam organisasi, serta tujuan perusahaan maupun organisasi dapat tercapai yaitu melayani masyarakat dengan pelayanan yang sangat baik maupun mencapai hasil kerja yang maksimal bagi organisasi tersebut. Dengan adanya pemeliharaan karyawan, seorang manajer maupun manajemen puncak dapat melihat atau menilai kinerja karyawannya. Maka, pemeliharaan kinerja

seseorang sangat berarti bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuan semaksimal mungkin.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam sebuah perusahaan maupun dalam lingkup perbankan, sehingga mempengaruhi beberapa karyawan lainnya untuk berkontribusi pada dunia perbankan. Sebuah kinerja sumber daya manusia dapat menggambarkan kepribadian seorang karyawan, sehingga terlihat apakah seorang karyawan tersebut memiliki kualitas kinerja yang baik ataupun kurang baik. Penilaian kinerja diperlukan karena untuk mengukur kinerja karyawan, apakah seorang karyawan tersebut layak kerja atau tidak. Dalam menentukan seorang karyawan memiliki kualitas yang baik ataupun kurang baik, dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan membuat manajer ataupun manajemen puncak merasa senang dengan kinerjanya, sedangkan kinerja yang kurang baik akan menjadi bahan pertimbangan bagi manajer ataupun manajemen puncak yang mengakibatkan diberhentikan dalam kerja.

Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan, manajemen puncak perlu mempertimbangkan penilaian para karyawan dengan cara menilai sikap dan perilaku karyawan tersebut. Hal yang paling menjadi sikap dasar dalam penilaian kinerja adalah disiplin. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun dalam dunia perbankan, mentaati peraturan organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target organisasi atau dunia perbankan akan tercapai. Suatu cara pendisiplinan karyawan bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan secara sukarela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Disiplin tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh karyawan yang ada di organisasi tersebut untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Prawirosentono (2011), yaitu: Efektifitas dan Efisiensi; Otoritas (Wewenang); Disiplin; Inisiatif; Budaya Organisasi; dan Stress. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Salah satunya adalah faktor disiplin, maka berdasarkan penelitian bahwa kinerja didasarkan pada faktor disiplin. Hal yang paling dasar dalam disiplin karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu,

untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

(Hasibuan, 2016)

Hal yang menjadi penilaian dalam disiplin adalah kehadiran para karyawan, dalam hal ini yaitu absensi karyawan. Apabila absensi tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan dalam perusahaan maupun dunia perbankan. Dalam upaya mengatasi pemasalahan tersebut, atasan perlu mengelola kehadiran karyawan setiap harinya agar terlihat siapa saja karyawan yang memiliki sikap disiplin yang baik ataupun kurang baik. Sikap disiplin para karyawan akan menjadi ketaatan para karyawan itu sendiri yang mempengaruhi tujuan perusahaan maupun dunia perbankan. Oleh karena itu, untuk menciptakan kemajuan dari kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan disiplin karyawan. Berikut daftar jumlah karyawan pada bank BSI cabang Bogor tahun 2019-2021.

Tabel 1.1

Daftar Jumlah Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor Tahun 2019-2021

NO.	DIVISI KERJA	TAHUN		
		2019	2020	2021
1.	Bagian Layanan :			
	> Customer Service (CS)	4	4	4
	> Teller	13	13	13
2.	Bagian Pemasaran dan Distribusi :			
	> Customer Marketing Lending	7	6	7
	> Customer Funding (Dana)	6	7	6
	> Customer Processing	8	7	8
	> Customer SME (Small Medium Enterprises) / Pembiayaan Produktif	7	8	7
3.	Bagian Umum :			
	> Operasional / Angkat Kredit	7	8	7
	> Collection / Penagihan	8	7	8
TOTAL		60	60	60

Sumber : HRD BSI Syariah Cabang Bogor.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada divisi kerja yang terbagi dari beberapa bagian. Serta divisi kerja yang diteliti adalah keseluruhan dari semua divisi kerja yang berjumlah 60 orang.

Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Berikut data ketidakhadiran karyawan dari tahun 2019-2021 di bank BSI cabang Bogor.

Berikut adalah hasil rekapitulasi penilaian kinerja pada Bank BSI Cabang Bogor Tahun 2019-2021.

Tabel 1.2
Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja pada Bank BSI Cabang Bogor Tahun 2019-2021

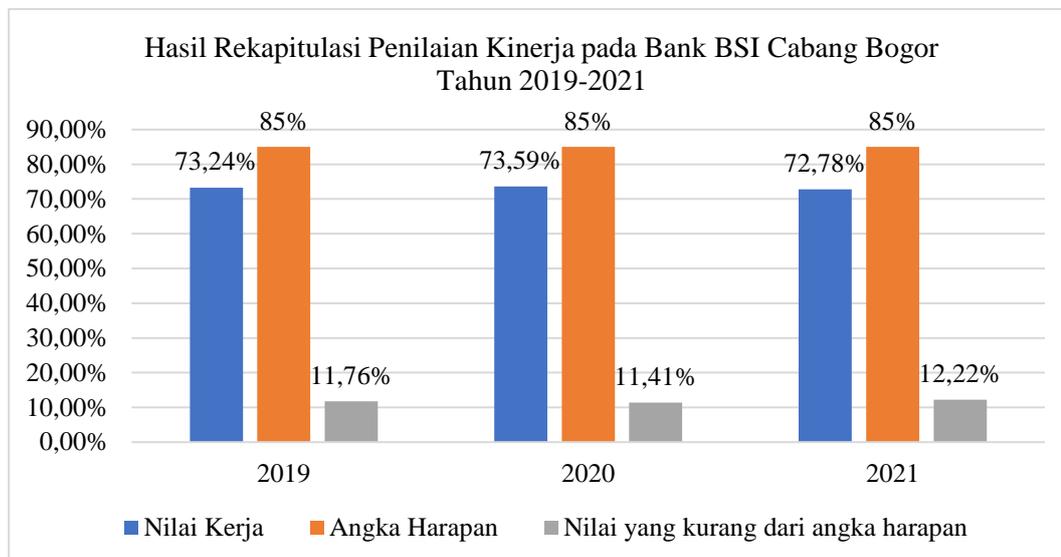
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019-2021					
No.	Karyawan	Penilaian Kinerja			Angka Harapan
		2019	2020	2021	
1.	Karyawan (1)	72,77	74,1	73,43	85
2.	Karyawan (2)	71,84	72,88	72	85
3.	Karyawan (3)	72,93	73,41	74,2	85
4.	Karyawan (4)	73,98	73	74,22	85
5.	Karyawan (5)	74,32	74	73,47	85
6.	Karyawan (6)	72	73,21	72,55	85
7.	Karyawan (7)	73,44	72,57	72	85
8.	Karyawan (8)	72,23	73,59	72,88	85
9.	Karyawan (9)	74,11	73,49	73	85
10.	Karyawan (10)	74,84	75,59	74	85
11.	Karyawan (11)	71,3	72,76	72	85
12.	Karyawan (12)	73	74,32	73,47	85
13.	Karyawan (13)	73,33	72,87	71,98	85
14.	Karyawan (14)	72,34	73,94	73	85
15.	Karyawan (15)	73,48	72,87	72,28	85
16.	Karyawan (16)	74,48	74	73,49	85
17.	Karyawan (17)	75,2	74,32	74	85
18.	Karyawan (18)	73,42	74	73	85
19.	Karyawan (19)	72,32	73,21	72,43	85
20.	Karyawan (20)	74,46	75,22	73,89	85
21.	Karyawan (21)	71,84	72,82	72	85
22.	Karyawan (22)	72,47	73,24	72	85
23.	Karyawan (23)	71,34	72,94	72,21	85
24.	Karyawan (24)	74,23	73,35	72,85	85
25.	Karyawan (25)	73,47	74,32	73,12	85
26.	Karyawan (26)	74,84	74	73,43	85
27.	Karyawan (27)	73,43	72,48	71,98	85
28.	Karyawan (28)	72,48	73,38	72,12	85
29.	Karyawan (29)	74,32	73,66	73	85
30.	Karyawan (30)	75,32	74,54	73,78	85
31.	Karyawan (31)	72,35	73,43	73	85
32.	Karyawan (32)	73,32	74,43	73,44	85

Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019-2021					
No.	Karyawan	Penilaian Kinerja			Angka Harapan
		2019	2020	2021	
33.	Karyawan (33)	73,43	72,53	71,86	85
34.	Karyawan (34)	72,35	73	71,77	85
35.	Karyawan (35)	73,48	72,75	72	85
36.	Karyawan (36)	72,34	73,42	72,67	85
37.	Karyawan (37)	71,53	72,58	71,53	85
38.	Karyawan (38)	75	74,32	73,24	85
39.	Karyawan (39)	72,24	73,22	72	85
40.	Karyawan (40)	74,58	73,68	73	85
41.	Karyawan (41)	73,42	73	72,23	85
42.	Karyawan (42)	74,58	73,86	73	85
43.	Karyawan (43)	75	74,32	73,42	85
44.	Karyawan (44)	71,44	73,23	72,54	85
45.	Karyawan (45)	72,48	73,32	72	85
46.	Karyawan (46)	71,84	73	72,32	85
47.	Karyawan (47)	74	73,42	72,86	85
48.	Karyawan (48)	74,58	75,23	74	85
49.	Karyawan (49)	73,48	74,45	73	85
50.	Karyawan (50)	75,23	74,85	74,11	85
51.	Karyawan (51)	73,53	74,39	73,24	85
52.	Karyawan (52)	74,23	75	73,77	85
53.	Karyawan (53)	73,42	72,58	72	85
54.	Karyawan (54)	72,34	73,49	73	85
55.	Karyawan (55)	73,85	74,57	73,32	85
56.	Karyawan (56)	71,23	72,49	70,34	85
57.	Karyawan (57)	70,28	72,49	71,32	85
58.	Karyawan (58)	73,38	74,55	74	85
59.	Karyawan (59)	74,23	73,48	73	85
60.	Karyawan (60)	71,84	72,48	71,33	85
Total Rata-rata (%)		73,24	73,59	72,78	85

Sumber : HRD Bank BSI Cabang Bogor.

Berdasarkan data tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa dalam penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan kinerja, dimana bisa dikatakan kinerja karyawan pada tahun 2019 memiliki rata-rata nilai 73,24% naik menjadi 73,59% pada tahun 2020, namun pada tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami penurunan yang disebabkan oleh pandemi menjadi 72,78 %. Penilaian kinerja diatas dikategorikan nilai cukup, walaupun memiliki penilaian kriteria yang cukup, sehingga hal ini perlu adanya tindak lanjut dari atasan untuk lebih

mengawasi kinerja karyawan atau memperhatikan karyawan serta mengevaluasi kinerja karyawan.



Gambar 1.1

Grafik Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor Tahun 2019-2021.

Pada gambar 1.1 diatas, menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan banyak yang tergolong kedalam kriteria cukup. Berikut kategori penilaian kinerja karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor.

Berikut unsur-unsur penilaian kinerja karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor.

Tabel 1.3
Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor

No.	Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	Bobot (%)
1.	Disiplin	20
2.	Orientasi Pelanggan	20
3.	Integritas	20
4.	Tanggung Jawab	20
5.	Kompetensi	20
<i>Total</i>		<i>100</i>

Pada tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja pegawai terdiri dari disiplin, orientasi pelanggan, integritas, tanggung jawab dan kompetensi yang memiliki bobot 20% sehingga total keseluruhan penilaian menjadi 100%.

Tabel 1.4
Kategori Penilaian Kinerja Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor

No	Bobot Nilai	Kategori Nilai
1.	91 – 100	Sangat Baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 – 75	Cukup
4.	51 – 60	Kurang
5.	50 – ke bawah	Buruk

Sumber : HRD Bank BSI Cabang Bogor.

Berdasarkan data pada tabel 1.4, jika dilihat dari tabel 1.7 mengenai kategori penilaian kinerja karyawan, bahwa karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor sudah bekerja dengan cukup baik, sehingga memperoleh kategori nilai kerja rata-rata di kisaran 61-75.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan serta dari atasan langsung, didapatkan bahwa kinerja didasari oleh faktor disiplin, karena terlihat dari meningkatnya tingkat absensi yang melebihi standar absensi pada Bank BSI Cabang Bogor. Sedangkan disiplin sangat penting bagi pihak bank untuk mencapai tujuan organisasi, karena disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.

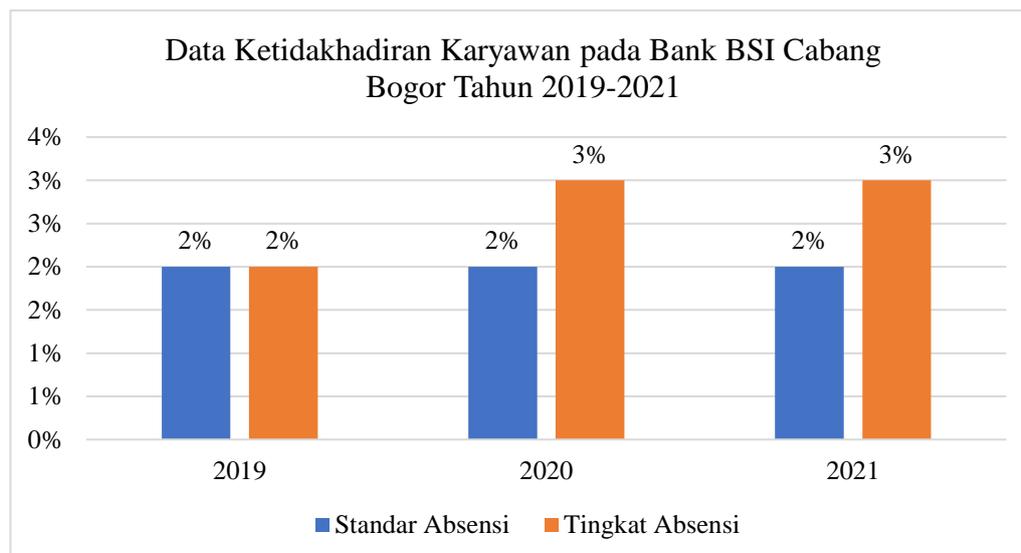
Tabel 1.5
Data Ketidakhadiran Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor Tahun 2019-2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Karyawan Alpa (Kali)	Karyawan Sakit (Kali)	Karyawan Ijin (Kali)	Jumlah Absensi	Standar Absensi	Tingkat Absensi
1.	2019	60	260	198	53	67	318	2%	2%
2.	2020	60	260	243	98	89	430	2%	3%
3.	2021	60	260	290	107	112	509	2%	3%

Sumber : HRD Bank BSI Cabang Bogor.

Terkait data tabel 1.5 di atas, bisa dilihat bahwa adanya peningkatan absensi maupun ketidakhadiran mulai dari tahun 2019 ke tahun 2020 sebesar 1% yang awalnya 2% menjadi 3%. Selanjutnya pada tahun 2020 ke tahun 2021 ketidakhadiran masih pada tingkat 3% tidak terjadi perubahan. Hal ini menandakan bahwa tingkat absensi karyawan tersebut dari tahun ke tahun semakin meningkat, dan menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan dengan tingkat absensi yang tinggi, dihitung dengan rumus :

Tingkat absensi : $\frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Hari Kerja} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$ (Hasibuan 2012).



Gambar 1.2

Grafik Data Ketidakhadiran Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor Tahun 2019-2021.

Pada gambar 1.2, menunjukkan absensi yang meningkat melebihi standar absensi yaitu sebesar 2%, sehingga absensi yang tinggi mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BSI Cabang Bogor. Sehingga dengan demikian atasan dalam bank BSI tersebut harus lebih memperhatikan karyawannya.

Selain kurangnya disiplin pada permasalahan di atas, ada juga permasalahan lainnya ataupun contoh kasus pada bank lain yang menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kurang melaksanakan disiplin dalam bekerja. Perlu adanya kesadaran diri dari para karyawan untuk menanamkan sikap disiplin dalam bekerja, hal itu sudah menjadi tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak boleh melakukan tindakan yang melanggar disiplin. Berikut Standar Operasional Prosedur (SOP) bagi karyawan yang melanggar disiplin kerja pada Bank BSI Cabang Bogor.

Tabel 1.6

Standar Operasional Prosedur (SOP) pada Bank BSI Cabang Bogor

No.	Peraturan dalam bekerja
1.	Tepat waktu dalam masuk kerja, pukul 08.00 WIB.
2.	Tepat waktu pulang kerja, pukul 16.30 WIB
3.	Kehadiran Rapat Kerja (Perlu hadir 5 menit sebelum rapat dimulai)
4.	Waktu istirahat kerja (12.00-13.00)
5.	Kehadiran di tempat kerja (Tanpa meninggalkan tempat kerja)
6.	Menjaga Protokol Kesehatan (Perlu dilakukan secara rutin dan disiplin)
7.	Kepatuhan terhadap peraturan kerja yaitu tidak melakukan hal-hal yang telah menjadi larangan dalam Kantor BNI.

Sumber : HRD Bank BSI Cabang Bogor.

Terkait peraturan pada tabel 1.6 di atas, terpapar jelas peraturan yang seharusnya dipenuhi oleh para karyawan bank, akan tetapi masih ada karyawan

yang masih tidak mematuhi peraturan, seperti halnya karyawan yang masih telat datang kerja ke kantor, telat pada rapat, serta mangkir ataupun meninggalkan tempat kerja saat jam kerja, dan tidak istirahat tepat waktu. Sehingga, ada karyawan yang mengalami sanksi ataupun kena surat peringatan (SP) dari pihak bank yang terkait. Hal ini berkaitan dengan tanpa adanya disiplin kerja yang baik, sulit bagi pihak bank mencapai hasil yang optimal, maka para karyawan perlu meningkatkan kinerja agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Dalam hal ini, Pemerintah telah melakukan segala upaya agar terciptanya disiplin kerja yang baik sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik, mulai dari upaya absen menggunakan finger print, agar tidak terjadinya menitip absen untuk diabsenkan oleh karyawan lainnya. Selain itu juga tersedia aplikasi untuk melihat disiplin karyawan yaitu HEA (Hasanah Employee App) jadi untuk mengetahui karyawan disiplin atau tidaknya dapat dilihat melalui aplikasi HEA. Berikut daftar jumlah karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP) di Bank BSI Cabang Bogor tahun 2019-2021.

Tabel 1.7
Data Karyawan yang dikenakan Surat Peringatan (SP) di Bank BSI Cabang Bogor Tahun 2019-2021

Tahun	Surat Peringatan (SP)			Jumlah	Keterangan
	SP 1	SP 2	SP 3		
2019	2	3	2	7	SP1 : Terlambat masuk selama lebih dari 3 hari berturut-turut, alpha selama 3 hari dan kecerobohan dalam menggunakan properti perusahaan;
2020	1	2	2	5	SP2 : Terlambat masuk lebih dari 1 minggu, dan alpha lebih dari 3 hari;
2021	4	2	3	9	SP3 : Alpha 1 bulan, merusak nama baik perusahaan, dan kesalahan fatal lainnya.
Total				21	

Sumber : HRD Bank BSI Cabang Bogor.

Pada tabel 1.7 diatas, dapat dilihat bahwa setiap tahun selalu saja ada karyawan yang melakukan pelanggaran pada Bank BSI Bogor, baik pelanggaran ringan, sedang, maupun pelanggaran berat. Hal ini dapat dilihat pada tabel diatas bahwa hampir semua karyawan mendapatkan peringatan dari pihak bank, mulai dari SP1, SP2, hingga SP3. Walaupun, sudah ada peringatan dari pihak bank baik lisan maupun tulisan, tetap saja masih ada karyawan yang melanggar aturan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, tentang pentingnya hubungan disiplin kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja di suatu organisasi, sehingga karyawan harus mampu meningkatkan kinerjanya secara lebih baik, maka penulis tertarik

untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor**”

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari paparan latar belakang yang sudah di jelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah, seperti permasalahan disiplin karyawan dalam kehadiran maupun absensi, penilaian kinerja maupun SKP yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor. Maka permasalahan penelitian diidentifikasi sebagai berikut :

1. Terjadi peningkatan pada tingkat absensi karyawan pada Kantor Bank BSI Cabang Bogor yang melebihi standar absensi yaitu 2%. Sehingga kinerja karyawan, selalu menurun tiap tahunnya dan perlu dievaluasi;
2. Terjadi penurunan Penilaian Kinerja dari tahun ke tahun dan tidak adanya peningkatan kinerja karyawan. Sehingga masih banyak nilai karyawan maupun SKP yang belum mencapai angka harapan yaitu 85%.
3. Masih ada beberapa pegawai maupun karyawan yang masih mengalami sp 1 hingga sp 3.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor?
3. Bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor, menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran serta masukan bagi pihak Bank terkait yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini, diantaranya :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pada Bank BSI Cabang Bogor;

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan praktis maupun kegunaan akademis, diantaranya :

1. Kegunaan Praktis, dapat memberikan kontribusi serta masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya bagi pihak Bank BSI Cabang Bogor agar tujuan bank tersebut tercapai dan menjadi bahan pengembangan teori dan keilmuan tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BSI;
2. Kegunaan Akademis, penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu kepada orang banyak, agar bermanfaat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di perpustakaan agar bermanfaat bagi orang yang ingin membacanya serta untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang meliputi semua orang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya manusia bukanlah hal yang baru di lingkungan suatu organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar untuk perkembangan suatu organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam sebuah organisasi. Maka dari itu, pemeliharaan karyawan sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan bersama baik dalam instansi maupun organisasi.

Selain itu, dalam sumber daya manusia juga, kita harus bisa memerhatikan orang di sekitar kita baik itu karyawan atau kerabat kerja, karena dalam sumber daya manusia juga, kita dituntut untuk tanggap dalam pengambilan keputusan dalam menerima ataupun memberhentikan karyawan agar tetap berjalan dengan baik. Di bawah ini merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

(Hasibuan, 2016);

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tanaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

(Bintaro & Daryanto, 2017);

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui rencana, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

(Kasmir, 2016);

“Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employess, and of attending to the their labour relation, healt and safety, and fairness concern”

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan perhatian keadilan”

(Dessler, 2017);

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan maupun organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016), meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*);

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat;

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana;

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan instansi;

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan;

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan;

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal;

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Para atasan dalam mengelola sumber daya manusia perlu mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Samsudin dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hamali (2018), ada empat tujuan sumber daya manusia :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau instansi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya;

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi;
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif;
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan;
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan;
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan;

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru;

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Setiap perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing perusahaan.

Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat menghasilkan manfaat dalam organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job spesification*, *job requitment*, dan *job evaluation*;
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*;

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian;
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya;
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis;
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja;
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan;
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal;
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya;

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan dari salah satu bentuk keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya yang didasari atas standar-standar organisasional. Disiplin kerja berperan sebagai sarana manajemen sumber daya manusia untuk mendorong para anggota perusahaan agar memenuhi tuntutan perusahaan sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Berikut ini terdapat pengertian-pengertian disiplin menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

(Hasibuan, 2017);

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

(Edy Sutrisno, 2016);

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma–norma sosial yang berlaku.

(Darmawan, 2019);

“Dicipline is an attitude behavior, and act in accordance with the company rules, either written or not. Dicipline is also the awareness and willingness of a person to obey all laws and social norms in force.”

Disiplin adalah suatu sikap perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Disiplin juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati segala hukum dan norma sosial yang berlaku.

(Ivancevich, 2014);

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan oleh para ahli diatas, dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang atas peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.2 Tujuan Disiplin

Menurut Simamora dalam Lijan Poltak Sinambela (2016), tujuan utama tindakan disiplin adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai aturan yang disusun oleh perusahaan adalah tuntunan untuk mencapai tujuan instansi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas perusahaan berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku karyawan hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali karyawan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah disiplin di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara bawahan dan atasan.

Disiplin juga dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Sikap disiplin yang baik dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

2.2.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2016), mengemukakan bentuk-bentuk disiplin kerja terbagi menjadi lima bentuk, yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Diri
Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri;
2. Disiplin Kelompok
Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok;
3. Disiplin Preventif
Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah;
4. Disiplin Korektif
Disiplin ini dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang;
5. Disiplin Progresif
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Menurut Handoko (2016) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu Preventif dan Korektif.

1. Disiplin preventif
Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan;
2. Disiplin korektif
Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk, hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan.

Menurut beberapa pendapat diatas, dapat diartikan bahwa jenis – jenis disiplin yaitu : Disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu instrinsik (dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar) karyawan.

Menurut Hartatik (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu untuk berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlibat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam berperilaku, yaitu :

- a. Disiplin karena kepatuhan;
- b. Disiplin karena identifikasi;
- c. Disiplin karena internalisasi.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dari seorang karyawan merupakan produk interaksi dengan lingkungan sosial, sikap-sikap yang ditanamkan oleh pemimpin, gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang tinggi akan mendisiplin karyawan disiplin kerja.

Adapun menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan;
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
6. Ada tidaknya perhatian pimpinan pada karyawan;
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Maka, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah, faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

2.2.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016) indikator yang mempengaruhi disiplin karyawan suatu organisasi maupun perusahaan, diantaranya sebagai berikut:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan memiliki disiplin yang rendah terbiasa untuk terlambat bekerja;

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melakukan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi;

3. Ketaatan pada standar kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dinamakan kepadanya;
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
Pegawai yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien;
5. Bekerja etis
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlihat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin karyawan.

Sedangkan menurut Natsir dalam Yusritha (2016) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja, diantaranya :

1. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja yaitu datang dan pulang kerja dengan teratur dan tepat waktu;
2. Penggunaan pakaian kerja yaitu berpakaian rapi dan lengkap ditempat kerja;
3. Penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja yaitu menggunakan alat bahan dan alat perlengkapan dengan hati-hati;
4. Penggunaan waktu kerja yaitu menggunakan waktu kerja yang sepenuhnya dan seefisien mungkin;
5. Kepatuhan terhadap peraturan kerja yaitu tidak melakukan hal-hal yang telah menjadi larangan perusahaan.

Adapun menurut Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki indikator seperti :

1. Kehadiran
Hal ini menjadikan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan.
 - a. Para pegawai harus datang tepat waktu;
 - b. Pegawai harus mengisi daftar hadir;
 - c. Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran;
2. Waktu kerja
 - a. Tepat waktu datang dan pulang dalam kerja;
 - b. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja;
 - c. Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas;
3. Peraturan berpakaian
 - a. Kemampuan untuk menjaga penampilan, kebersihan, kerapian;
 - b. Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan;
 - c. Disiplin pada pakaian dan atribut;
4. Peraturan melakukan pekerjaan
 - a. Ketelitian dalam bekerja;

- b. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien;
 - c. Hati – hati dalam melakukan pekerjaan;
5. Peraturan pegawai
- a. Siap dalam bekerja;
 - b. Taat pada peraturan yang ditetapkan;
 - c. Mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan organisasi maupun dalam mencapai tujuannya adalah kinerja. Berkaitan dengan kinerja, ada dua konsep penting yang perlu dipahami antara lain sistem manajemen kinerja dan penilaian kinerja. Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh instansi. Bila hasil pekerjaan mencapai standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja pada karyawan tersebut dianggap sesuai atau sangat baik, sebaliknya bila hasil kerja yang dicapai lebih rendah dari standar pekerjaan, maka kinerja rendah atau kurang baik.

Berikut ini adalah pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya :

“Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

“Menurut Bangun (2012) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja.

Kinerja adalah kewajiban dan tanggung jawab yang memberikan kontribusi pada produksi suatu barang atau jasa yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

(Robbins dan Judge, 2017);

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi

secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

(Afandi, 2018);

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* sesuai dengan perannya, dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi.

2.3.2 Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan momentum bagi karyawan untuk mempertanggung jawabkan tingkat kinerja yang telah dicapainya sepanjang tahun. Tahapan ini sekaligus juga menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut kriteria yang tegas dan terukur (berdasarkan *goals* yang telah disepakati bersama sejak awal). Berikut ini beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun atasan yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

(Fahmi, 2017);

Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

(Sedamaryanti, 2017).

Dari beberapa pendapat di atas dapat diartikan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan atasan ataupun manajemen puncak untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan dan dimana proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian untuk kinerja merupakan suatu proses organisasi menilai untuk kerja pegawainya. Tujuannya adalah untuk memberikan masukan kepada pegawai dalam usaha memperbaiki kinerjanya dan produktivitas organisasi. Menurut Wibowo (2016), tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber visi, misi, dan rancangan strategi suatu organisasi sebagai berikut:

1. Tujuan Kinerja

Tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas diawali dengan membangun visi, misi dan organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi.

a. Pengertian tujuan pada dasarnya, tujuan adalah sesuatu yang diinginkan dan ditetapkan untuk dicapai. Tujuan didefinisikan sebagai apa yang

diharapkan untuk mencapai suatu organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode waktu tertentu.

b. Tingkatan tujuan ditingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian jenjang di atasnya.

2. Integrasi Tujuan

Integrasi dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang peduli terhadap tujuan organisasi atau fungsional.

3. Tujuan Memfasilitas

Bahwa terdapat empat komponen yang perlu dipertimbangkan dalam memfasilitasi pencapaian kinerja, yaitu muatan tujuannya, komitmen pada tujuan, perilaku kerja dan umpan balik.

2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal.

Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.

(Hasibuan, 2016).

Ada juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan;

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya;

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar;

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat

melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik;

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik;

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya;

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya;

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan;

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik;

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang;

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela tempat kerja dimana dirinya bekerja;

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam bekerja;

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja;

Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor disiplin. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin merupakan salah satu sikap akan patuh pada peraturan yang diterapkan oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dalam perusahaan.

2.3.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja (*Performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Untuk pencapaian atau menilai kinerja, perlu menggunakan indikator sebagai tolak ukur berikut ini adalah indikator-indikator kinerja menurut para ahli :

Menurut Isnaeni (2016), Kinerja karyawan akan dapat dikatakan sesuai ataupun tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan dapat diukur dengan berbagai cara, salah satunya cara pengukuran kinerja karyawan adalah dengan menggunakan lima cara pengukuran dalam penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan;

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu;

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya;

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada pekerjaan yang

menuntut karyawan hadir selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu;

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Kasmir (2017), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu :

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah;

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang;

3. Inisiatif

Karyawan melakukan Sesuatu yang membantu tanpa menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu;

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain;

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Betaria Simanjuntak, (2016) Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Disiplin Preventif; 2. Disiplin Korektif; 3. Disiplin Progresif. Indikator Kinerja (Y) :	Analisis koefisien korelasi	Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan koefisien korelasi rank spearman pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian : koefisien korelasi $r =$

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	karyawan pada. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung		1. Faktor Kualitas; 2. Faktor Kuantitas.		0,568, artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan bersifat positif. Berdasarkan koefisien determinasi (KD) diperoleh $r^2 = 0,3226$, artinya pada penelitian ini didasari oleh disiplin sebesar 32,26% sedangkan sisanya 67,74% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,526 > 2,017$), sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.
2.	Barlian Wijaksono, (2017) Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Cabang Cibinong	Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Tujuan dan Kemampuan; 2. Teladan Pimpinan; 3. Balas Jasa; 4. Keadilan; 5. Waskat; 6. Sanksi Hukuman; 7. Ketegasan; dan 8. Hubungan Kemanusiaan. Indikator Kinerja (Y) : 1. Kepribadian (<i>soft competencies</i>); 2. Keahlian (<i>hard competencies</i>); 3. Kinerja Administratif; 4. Kinerja Manajerial.	Analisis koefisien kolerasi	Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi rank spearman yang telah dilakukan maka di dapat hasil $r = 0,823$ yang berarti menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di Bank BNI Syariah Cabang Cibinong. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh $r^2 = 0,323$, artinya 32,3% didasari oleh faktor disiplin dan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh factor lain. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima yang berarti terdapat Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Cibinong.

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3.	Sri Rahayu, (2015) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT.Nafasindo Medan.	Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Disiplin Kerja: pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi. Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas (Yudiani, 2005) Kinerja Karyawan: kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan interpersonal (Rivai, 2004).	Analisis skala	Dalam upaya membuktikan hipotesis tersebut, digunakan metode analisis data korelasi <i>Product Moment</i> , dimana berdasarkan pengelolaan data, diperoleh hasil-hasil sebagai berikut: 1). Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil ini dilihat dari analisis korelasi Product Moment $r_{xy} = 0,591$; $p = 0,000 < 0,050$. Berdasarkan hasil analisis ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. 2). Dari analisis data diketahui mean empirik disiplin kerja adalah 121,90 dan dinyatakan tinggi dan kinerja karyawan adalah 91,05 dan dinyatakan tinggi. 3). Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,9%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 65,1% yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4.	Aryanti Agnes, (2018) Hubungan Disiplin Kerja	Disiplin Kerja (X) Kinerja	Indikator Disiplin (X) : 1. Kehadiran; 2. Ketaatan pada	Analisis koefisien korelasi	Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh hasil $r = 0,504$ artinya hubungan

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	dengan Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Bogor	Pegawai (Y)	<p>peraturan kerja;</p> <p>3. Ketaatan pada standar kerja;</p> <p>4. Tingkat kewaspadaan tinggi;</p> <p>5. Bekerja etis.</p> <p>Indikator kinerja (Y) :</p> <p>1. Orientasi Pelanggan;</p> <p>2. Kompetensi;</p> <p>3. Tanggung Jawab;</p> <p>4. Integritas;</p> <p>5. Disiplin.</p>		<p>disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Bank Central Asia (BCA) Cabang Bogor mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi sedang. Hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel yaitu dengan nilai $3,5035 > 1,688$ yang berarti terima H_a, tolak H_o. Jadi terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Bank Central Asia (BCA) Cabang Bogor.</p>
5.	Bachtiar Arifudin Husain, (2017) Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro	<p>Disiplin Kerja (X)</p> <p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Indikator Disiplin (X) :</p> <p>1. Ketepatan Waktu;</p> <p>2. Menggunakan Peralatan Kantor;</p> <p>3. Tanggung Jawab yang Tinggi;</p> <p>4. Ketaatan terhadap aturan kantor.</p> <p>Indikator Kinerja (Y) :</p> <p>1. Kualitas/mutu;</p> <p>2. Kuantitas;</p> <p>3. Kemampuan;</p> <p>4. Inisiatif;</p> <p>5. Komunikasi.</p>	Analisis koefisien korelasi	<p>Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui hasil analisis koefisien korelasi menggunakan rank spearman diperoleh sebesar 0,702 yang berarti disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro mempunyai hubungan kuat dan positif.</p>

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mampu bekerja giat dan berkeinginan yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan maupun SOP perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit tercapai

apabila tidak ada disiplin pada karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Tanpa dukungan disiplin yang baik dalam perusahaan, sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal. Menurut Rivai (2016), mengemukakan bahwa disiplin adalah proses kesediaan dan kesadaran maupun sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan standar – standar dan norma – norma perusahaan baik perorangan maupun kelompok, proses ini digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan yang didalamnya melibatkan manajer, proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi manajer dengan karyawan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat oleh pimpinan, mengingat anggota maupun karyawan dalam instansi harus dapat menjalankan disiplin dengan baik dan kesadaran sendiri tanpa adanya paksaan.

Disiplin digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dalam perusahaan yang melibatkan kinerja pimpinan sampai karyawan, proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi antara pimpinan dengan karyawan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya karena merupakan salah satu faktor dari kinerja. Kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja ataupun prestasi kerja karyawan dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu yang baik antara karyawan dan pimpinan, demi kepentingan organisasi maupun perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan terkait.

Menurut Rivai (2012), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Adapun indikator kinerja menurut unsur penilaian kinerja SOP, yaitu :

1. Disiplin;
2. Orientasi Pelanggan;
3. Integritas;
4. Tanggung Jawab;
5. Kompetensi.

Disiplin kerja merupakan faktor kinerja yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Dimana, dalam sebuah lingkup kerja, perlu adanya ketekunan dalam bekerja dari karyawan serta perlu adanya rasa

takut dan rasa patuh pada peraturan yang berlaku ataupun yang sudah ditetapkan. Dalam sebuah instansi, pimpinan perlu mengevaluasi kinerja karyawan dengan melakukan penilaian kinerja karyawan dengan standar aturan penilaian yang telah ditetapkan. Disiplin menjadi hal penting yang tidak bisa disepelekan oleh siapapun, karena hal tersebut mencerminkan sikap dan perilaku kita dalam bekerja. Sehingga, perlu adanya pemahaman terhadap norma ataupun aturan yang berlaku, dengan menaati norma yang berlaku, akan membentuk kepribadian karyawan untuk menciptakan hasrat serta semangat dalam bekerja.

Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat diartikan bahwa disiplin dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena disiplin dan kinerja karyawan terhadap hubungan yang saling terkait satu sama lain, serta disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini penulis melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan bagaimana respon karyawan tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Bank BSI Cabang Bogor yang dilandasi oleh teori di atas.

Penelitian yang mendukung pernyataan, penelitian yang dilakukan oleh Aryanti Agnes (2018), dengan kesamaan pada indikator variabel x dan variabel y. Selain itu, pernyataan yang mendukung penelitian, merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Betaria Simanjuntak (2016), menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan koefisien korelasi *rank spearman* pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti dapat membuat model hubungan antar variabel dalam penelitian ini yang digambarkan dengan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah disiplin kerja (variabel x) dan kinerja karyawan (variabel y), hipotesis dalam penelitian ini adalah Diduga adanya Hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif dan verifikatif, karena untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan kausal antar variabel. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan skala ordinal, pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan yaitu variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang ada di Bank BSI Cabang Bogor. Objek penelitian yang diteliti adalah, "Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan", dimana disiplin kerja sebagai variabel bebas yaitu X (independen), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat yaitu Y (dependen).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Dimana individu disini merupakan karyawan di Bank BSI Cabang Bogor yang berjumlah 60 orang karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Bank BSI Bogor yang beralamat di Jl. Raya Pajajaran No. 63, RT.03/RW.03, Bantarjati, Kec. Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 16153.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi dari wawancara dan fenomena yang terjadi di organisasi dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan HRD di Bank BSI Cabang Bogor;

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data/angka-angka mengenai data hasil kinerja karyawan selama periode 2019 – 2021 di Bank BSI Cabang Bogor. Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil survey dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan di uji untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/organisasi yang diteliti dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu karyawan Bank BSI Cabang Bogor;

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Bank BSI Cabang Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X)	1. Kehadiran	1. Datang dan pulang tepat waktu; 2. Istirahat tepat waktu; 3. Menerima konsekuensi;	Interval
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	1. Mengerjakan tugas dan tanggung jawab; 2. Bekerja sama;	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		3. Berhubungan baik;	
	3. Ketaatan pada standar kerja	1. Memenuhi SOP organisasi; 2. Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan; 3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja;	Interval
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	1. Memberitahu jika tidak masuk kerja; 2. Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya; 3. Berusaha menjaga nama baik organisasi;	Interval
	5. Bekerja etis	1. Menghormati pimpinan dan rekan kerja; 2. Menyelesaikan tugas sebaik-baiknya; 3. Memberikan semangat kepada rekan kerja;	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin	1. Menjaga hubungan baik dengan pegawai lainnya; 2. Selalu menjaga meja kerja tetap rapi dan bersih; 3. Mentaati peraturan organisasi dengan baik;	Interval
	2. Orientasi Pelanggan	1. Standar pelayanan yang diterapkan organisasi; 2. Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik; 3. Pelayanan kerja sesuai dengan standar yang telah di tetapkan;	Interval
	3. Integritas	1. Memelihara hubungan kerja dengan baik; 2. Mengatur prioritas kerja secara efektif; 3. Memelihara etika dengan baik;	Interval
	4. Tanggung Jawab	1. Menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan; 2. Siap menema resiko atas setiap keputusan yang diambil; 3. Melakukan pekerjaan dengan benar;	Interval
	5. Kompetensi	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik; 2. Dapat memberikan penjelasan dengan baik pada calon pelanggan tentang informasi yang dibutuhkan; 3. Memiliki keterampilan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan.	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penarikan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan yang berjumlah 60 responden yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode penarikan sampel *non-probability sampling* dengan teknik penarikan sampel *purposive/judgement sampling*. Metode tersebut digunakan karena populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel,

sehingga sampel diambil secara dipilih. Pada penelitian ini jumlah responden yang diambil dihitung berdasarkan rumus slovin yaitu :

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

Keterangan :

- n = Jumlah Sampel
 N = Jumlah Populasi
 E = Tingkat Kesalahan (error 5%)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank BSI Cabang Bogor yang berjumlah 60 orang. Maka jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin adalah :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{60}{1+60(0,05)^2} = 52 \text{ Responden}$$

- Jumlah Populasi(N) = 60 orang
 Tingkat Kesalahan(e) = 0,05 atau 5%

Dari perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 52 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara :

3.6.1 Data Primer

a. Wawancara

Wawancara adalah proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam wawancara ini penulis menanyakan kepada HRD Bank BSI hal-hal yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti;

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan dalam lingkup Bank BSI tersebut;

c. Kuisisioner

Pengumpulan data dengan mengajukan pernyataan-pernyataan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan menyebar angket tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *Rating* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden. Berikut tabel skala *Rating*.

Tabel 3.2
Keterangan Skala *Rating* Variabel X dan Variabel Y

Jawaban	Skor
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-Kadang (KD)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber : Sugiyono (2016).

3.6.2 Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui bahan penyedia data dari Bank BSI Cabang Bogor dan bahan pustaka lainnya seperti buku, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu.

3.7 Uji Instrument

Uji Instrument adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan valid atau tidaknya suatu data. Suatu data yang valid, mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya data yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah data dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Sugiyono, 2016). Uji validitas dilakukan dengan cara menggunakan rumus korelasi Rank Spearman masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut, setiap pertanyaan dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau item tersebut valid.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment*:

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

Keterangan:

- r = Nilai koefisien Korelasi
 n = Jumlah Responden
 $\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

(Sugiyono,2016)

Kriteria keputusan pengujian valid dari responden dengan menggunakan signifikan sebagai berikut :

- Item pertanyaan yang diteliti yang dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
- Item pertanyaan yang diteliti tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Penulis melakukan penyebaran kuesioner pada 30 responden yaitu karyawan Bank BSI untuk dilakukan uji validitas. Pada kasus ini adalah validnya sebuah item pertanyaan dalam kuesioner dengan jumlah responden atau jumlah data sebanyak 30. Maka dari itu r_{tabel} validitas sesuai dengan rumus yang akan penulis gunakan yaitu $df = n - 2$ maka akan menjadi $df = 30 - 2 = 28$ ($df = n - 2$), **Maka yang diperoleh nilai r_{hitung} (*Corrected item Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,361 untuk $df = 30 - 2 = 28$; $\alpha = 0,05$.**

Nilai r_{tabel} ini selanjutnya digunakan untuk kriteria validitas item-item kuesioner. Berikut adalah hasil uji validitas masing-masing variable :

Tabel 3.3
 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)

Indikator	No. Soal	R hitung	R tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kehadiran	1	0,689	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,824	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,718	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Waktu Kerja	4	0,814	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,881	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,689	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Peraturan Berpakaian	7	0,595	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,637	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,814	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Peraturan Melakukan Pekerjaan	10	0,662	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,814	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,692	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Peraturan Pegawai	13	0,689	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	14	0,824	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	15	0,881	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil olahan data angket melalui SPSS Versi 26.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dari variabel disiplin kerja diatas, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS versi 26 dan dari 15 pertanyaan Disiplin Kerja bahwa semua instrument dinyatakan Valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 3.4
Hail Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	No. Soal	R hitung	R table	Keterangan	Kesimpulan
Disiplin	1	0,911	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,879	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,750	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Orientasi Pelanggan	4	0,911	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,875	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,923	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Integritas	7	0,879	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,875	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,759	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tanggung Jawab	10	0,922	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,911	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,759	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kompetensi	13	0,911	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	14	0,879	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	15	0,750	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil olahan data angket melalui SPSS Versi 26.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan diatas, penelitian ini dibantu dengan aplikasi software SPSS versi 26 dan dari 15 pertanyaan Kinerja Karyawan bahwa semua instrument dinyatakan Valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan beberapa pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji realibilitas juga dijadikan alat pengukuran yang dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Alpha Croanbach* $> 0,60$ maka reliabel (Sugiyono, 2016).

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach's Alpha*)

k = Jumlah item

$\sum S_{i^2}$ = varians score tiap butir pertanyaan.

s_t^2 = varians total

(Sugiyono,2016)

A. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 3.5

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	15

Sumber : Data Output SPSS 26 diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas Disiplin Kerja diatas, bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,944 > 0,6 yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliabel.

Tabel 3.6

Kriteria Penilaian Koefisien Alpha Cronbach

No.	Interval	Hasil	Keterangan
1.	$a < 0,6$		Kurang Reliable
2.	$0,6 < a > 0,8$		Cukup Reliable
3.	$a > 0,8$	0.944	Sangat Reliable

B. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.7

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,975	15

Sumber : Data Output SPSS 26 diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan diatas, bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,975 > 0,6$ yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliabel.

Tabel 3.8

Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Alpha Croanbach*.

No.	Interval	Hasil	Keterangan
1.	$a < 0,6$		Kurang Reliable
2.	$0,6 < a > 0,8$		Cukup Reliable
3.	$a > 0,8$	0.975	Sangat Reliable

3.8 Metode Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan, yaitu :

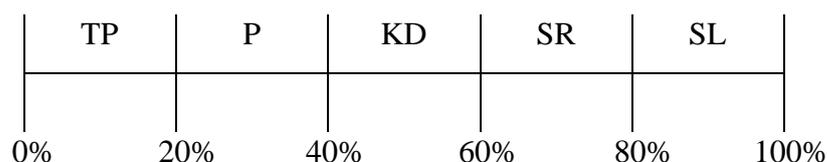
3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) statistik deskriptif adalah yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai variable yang akan diteliti, mengenai yang diteliti dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Total dari nilai jawaban dari setiap item pertanyaan kemudian di buatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$



Gambar 3.1
Rentang Skala *Likert*

(Sugiyono,2014)

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan untuk mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisis data yang terkumpul dalam bentuk tabel, grafik, dan diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif statistik, menafsir dan meramal hasilnya.

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Analisis korelasi *rank spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu, variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan yang berskala ordinal. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \Sigma[R(Xi) - R(Yi)]^2$$

(Sugiyono,2016)

Keterangan :

- r_s = Nilai korelasi Rank Spearman
- n = Ukuran sampel
- d^2 = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

Dari hasil perhitungan r , maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai $r = -1$, artinya korelasi nya negatif sempurna;
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi;
3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasi nya sangat kuat.

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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

(Sugiyono, 2016)

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan presentasi hubungan variable independen dengan variable dependen. Presentase tersebut menunjukkan seberapa besar variable independen (disiplin kerja) dapat menjelaskan variable dependen (kinerja karyawan).

Rumus Koefisien Determinasi adalah :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

(Ghozali, 2016)

3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, rumusnya :

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t_h = t hitung

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

(Sugiyono, 2016)

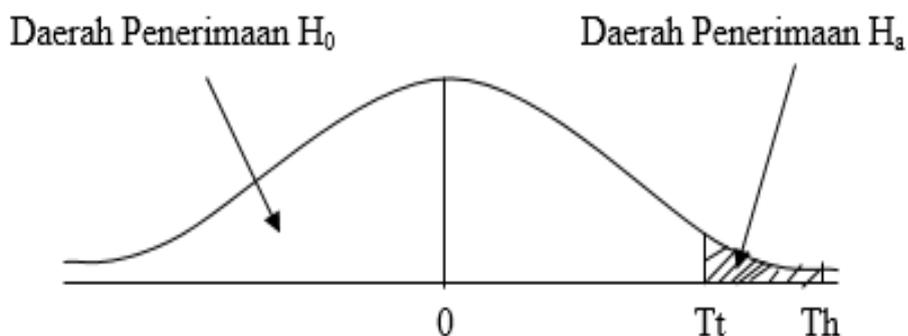
Dalam pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

- a. $H_0 : r \leq 0$, yaitu tidak ada hubungan positif antara variabel X (Disiplin Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan);
- b. $H_a : r > 0$, yaitu terdapat hubungan positif antara variabel X (Disiplin Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kemudian t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Maka, kriteria hasil pengujiannya yang di dapat dari perhitungan hipotesis adalah:

- a. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Disiplin kerja tidak berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka terima H_0 dan tolak H_a ;
- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Disiplin kerja berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka tolak H_0 dan tolak H_a .

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 3.2
Kurva Uji Hipotesis Statistik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Perusahaan Bank BSI Cabang Bogor

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Industri perbankan di Indonesia mencatat sejarah baru dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H. Presiden Joko Widodo secara langsung meresmikan bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di Istana Negara.

BSI merupakan bank hasil merger antara PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga usaha bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Selanjutnya, pada 1 Februari, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI.

Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%.

Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cermin wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil 'Aalamiin).

Potensi BSI untuk terus berkembang dan menjadi bagian dari kelompok bank syariah terkemuka di tingkat global sangat terbuka. Selain kinerja yang tumbuh positif, dukungan iklim bahwa pemerintah Indonesia memiliki misi lahirnya ekosistem industri halal dan memiliki bank syariah nasional yang besar serta kuat, fakta bahwa Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia ikut membuka peluang.

Dalam konteks inilah kehadiran BSI menjadi sangat penting. Bukan hanya mampu memainkan peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal, tetapi juga sebuah ikhtiar mewujudkan harapan Negeri.

4.1.2 Visi dan Misi

- Visi

Top 10 global Islamic Bank

- Misi

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia.

Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.

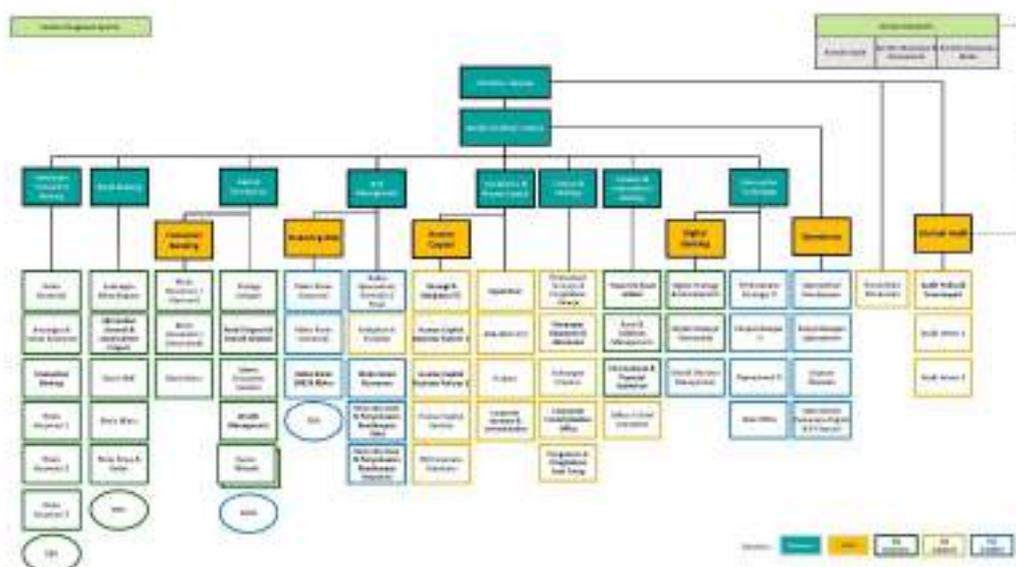
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.

Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).

3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia.

Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1

4.2 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuisisioner untuk mendapatkan data dengan menyebarkan kuisisioner kepada seluruh karyawan BSI Cabang Bogor secara langsung di kantor. Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria berdasarkan jenis kelamin, usia, dan Pendidikan terakhir. Berikut adalah hasil data profil responden karyawan

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan dibawah ini :

Tabel 4.1
Data Jenis Kelamin Profil Responden Bank BSI Cabang Bogor

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase%
Laki-Laki	40	77%
Perempuan	12	23%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data Primer yang di olah peneliti 2022

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa dari responden sebanyak 52 orang, 40 orang laki-laki (77%) dan 12 orang perempuan (23%).

b. Karakteristik berdasarkan usia

Para karyawan yang berada di Bank BSI Cabang Bogor memiliki usia yang beragam. Adapun karakteristik berdasarkan usia responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Usia Profil Responden Bank BSI Cabang Bogor

Usia	Jumlah Orang	Persentase%
20-30 tahun	22	42,3%
31-40 tahun	26	50%
>40 tahun	4	7,7%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data Primer yang di olah peneliti 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari responden sebanyak 52 orang, 20-30 tahun sebanyak 22 orang (42,3%), 31-40 tahun sebanyak 26 orang (50%), >40 tahun sebanyak 4 orang (7,7%).

c. Karakteristik berdasarkan Pendidikan

Karyawan Bank BSI Cabang Bogor Karyawan memiliki latar belakang Pendidikan yang berbeda-beda, antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Pendidikan Profil Responden Bank BSI Cabang Bogor

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase %
SMA	10	19%
D3	20	38%

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase %
S1	22	43%
Jumlah	52	100%

Sumber : Data Primer yang di olah peneliti 2022

Berdasarkan data diatas Pendidikan terakhir para karyawan Bank BSI Cabang Bogor yaitu, SMA berjumlah 10 orang karyawan dengan persentase 19%, D3 20 orang karyawan dengan persentase 38%, S1 22 orang karyawan dengan persentase 43%.

4.3 Pengolahan Analisis Data

4.3.1 Disiplin Kerja Bank BSI Cabang Bogor (Variabel X)

Disiplin pada Bank BSI Cabang Bogor melalui pernyataan-pernyataan didalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan selalu, sering, kadang-kadang, pernah hingga tidak pernah.

1. Kehadiran

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin kerja).

Tabel 4.4

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Datang dan pulang tepat waktu”

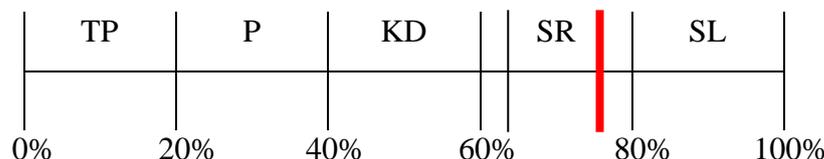
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	17	85	32.69
Sering	4	13	52	25
Kadang-Kadang	3	21	63	40.38
Pernah	2	1	2	1.92
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	202	100%
Total Tanggapan Responden	77.69%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase 32.69%, menjawab sering sebanyak 13 orang dengan persentase 25%, menjawab kadang-kadang sebanyak 21 orang dengan persentase 40.38%, dan menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 1,92%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 202.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{202}{5 \times 52} \times 100 = 77.69\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Datang dan pulang tepat waktu” adalah sebanyak 77.69% dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.5
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Istirahat Tepat Waktu”

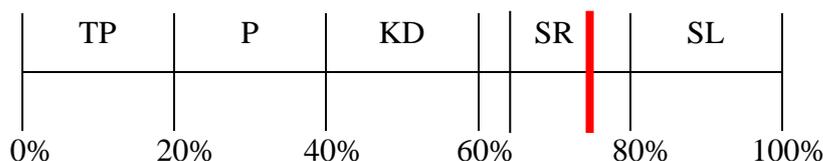
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	15	75	28.85
Sering	4	14	56	26.92
Kadang-Kadang	3	22	66	42.31
Pernah	2	1	2	1.92
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	199	100%
Total Tanggapan Responden				76.54%

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase 28.85%, menjawab sering sebanyak 14 orang dengan persentase 26.92%, menjawab kadang-kadang sebanyak 22 orang dengan persentase 42.31%, dan menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 1.92%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 199.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{199}{5 \times 52} \times 100 = 76.54\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Istirahat Tepat Waktu” adalah sebanyak 76.54% dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.6
Pendapatan Responden Mengenai Pertanyaan “Menerima konsekuensi”

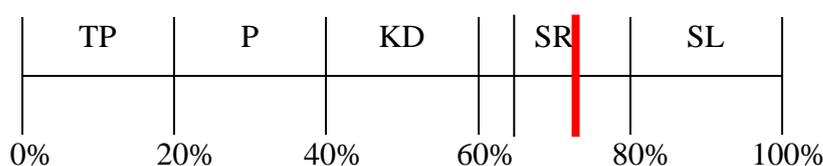
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	9	45	17.31
Sering	4	19	76	36.54
Kadang-Kadang	3	24	72	46.15
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	193	100%
Total Tanggapan Responden	74.23%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang dengan persentase 17.31%, menjawab sering sebanyak 19 orang dengan persentase 36.54%, menjawab kadang-kadang sebanyak 24 orang dengan persentase 46.15%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 210.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{193}{5 \times 52} \times 100 = 74.23\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Menerima Konsekuensi” adalah sebanyak 74.23% dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.7
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mengerjakan Tugas Dan Tanggung Jawab”

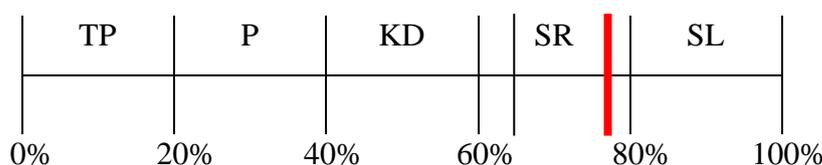
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	13	65	25
Sering	4	23	92	44.23
Kadang-Kadang	3	16	48	30.77
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	205	100%
Total Tanggapan Responden	78.85%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang dengan persentase 25%, menjawab sering sebanyak 23 orang dengan persentase 44.23%, menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang dengan persentase 30.77%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 205.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{205}{5 \times 52} \times 100 = 78.85\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Mengerjakan Tugas Dan Tanggung Jawab” adalah sebanyak 78.85% dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.8
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bekerja Sama”

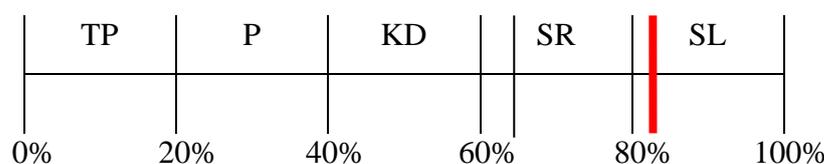
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	18	90	34.62
Sering	4	22	88	42.31
Kadang-Kadang	3	12	36	23.08
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	214	100%
Total Tanggapan Responden	82.31%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase 34.62%, menjawab sering sebanyak 22 orang dengan persentase 42.31%, dan menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang dengan persentase 23.08%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 214.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{214}{5 \times 52} \times 100 = 82.31\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Bekerja Sama” adalah sebanyak 82.31% dari total responden menyatakan “Sangat Setuju”

Tabel 4.9
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Berhubungan Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	17	85	32.69

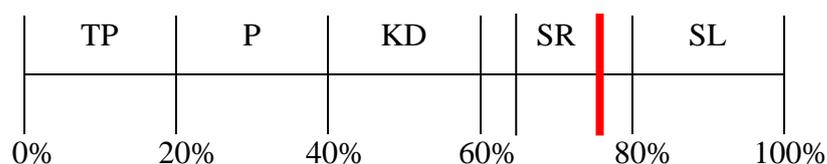
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Sering	4	13	52	25
Kadang-Kadang	3	21	63	40.38
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	202	100%
Total Tanggapan Responden	77.69%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase 32.69%, sering sebanyak 13 orang dengan persentase 25%, menjawab kadang-kadang sebanyak 21 orang dengan persentase 40.38%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 202.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{202}{5 \times 52} \times 100 = 77.69\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Berhubungan Baik” adalah sebanyak 77.69% dari total responden menyatakan “Setuju”

Tabel 4.10

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Memenuhi SOP organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	7	35	13.46
Sering	4	11	44	21.15

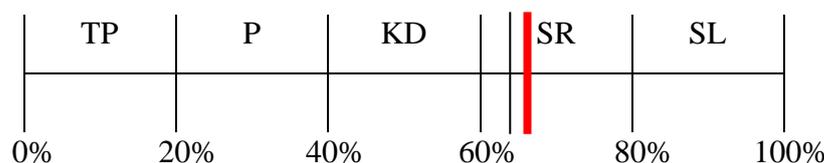
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Kadang-Kadang	3	31	93	59.62
Pernah	2	3	6	5.77
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	178	100%
Total Tanggapan Responden	68.46%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 7 orang dengan persentase 13.46%, menjawab sering sebanyak 11 orang dengan persentase 21.15%, menjawab kadang-kadang sebanyak 31 orang dengan persentase 56.62%, dan menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan persentase 5.77%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 178.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{178}{5 \times 52} \times 100 = 68.46\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Memenuhi SOP organisasi” adalah sebanyak 68.46% dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.11
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bersedia Atas Sanksi Dikarenakan Melanggar Aturan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	18	90	34.62
Sering	4	23	92	44.23
Kadang-Kadang	3	10	30	19.23

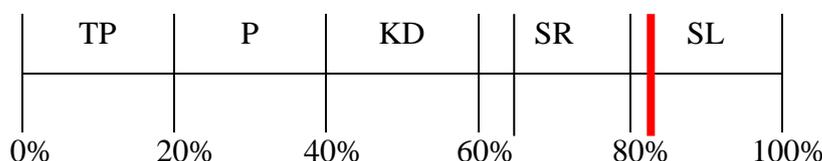
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Pernah	2	1	2	1.92
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	214	100%
Total Tanggapan Responden	82.31%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase 34.62%, menjawab sering sebanyak 23 orang dengan persentase 44.23%, menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase 19.23%, dan menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 1.92%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 214.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{214}{5 \times 52} \times 100 = 82.31\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Bersedia Atas Sanksi Dikarenakan Melanggar Aturan” adalah sebanyak 82.31% dari total responden menyatakan “Selalu”

Tabel 4.12
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	16	80	30.77
Sering	4	17	68	32.69
Kadang-Kadang	3	19	57	36.54
Pernah	2	-	-	-

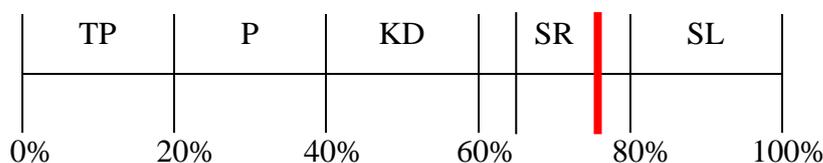
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	205	100%
Total Tanggapan Responden	78.85%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang dengan persentase 30.77%, menjawab sering sebanyak 17 orang dengan persentase 32.69%, menjawab kadang-kadang sebanyak 19 orang dengan persentase 36.54%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 205.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{205}{5 \times 52} \times 100 = 78.85\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Kerja” adalah sebanyak 78.85% dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.13

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Memberitahu Jika Tidak Masuk Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	17	85	32.69
Sering	4	16	64	30.77
Kadang-Kadang	3	19	57	36.54
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	206	100%

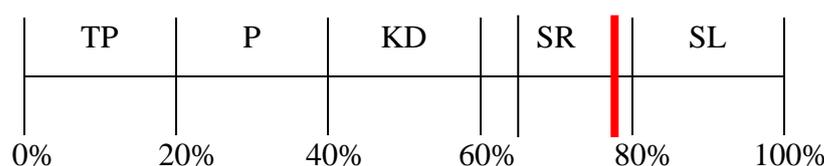
Total Tanggapan Responden	79.23%
---------------------------	---------------

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase 32.69%, menjawab sering sebanyak 16 orang dengan persentase 30.77%, menjawab kadang-kadang sebanyak 19 orang dengan persentase 36.54%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 206.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{206}{5 \times 52} \times 100 = 79.23\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Memberitahu Jika Tidak Masuk Kerja” adalah sebanyak 79.23% dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.14

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tidak Meninggalkan Tempat Kerja Sebelum Waktunya”

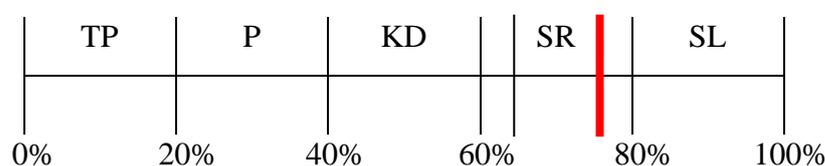
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	13	65	25
Sering	4	19	76	36.54
Kadang-Kadang	3	20	60	38.46
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	201	100%
Total Tanggapan Responden				77,31%

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang dengan persentase 25%, menjawab sering sebanyak 19 orang dengan persentase 36.54%, menjawab kadang-kadang sebanyak 20 orang dengan persentase 38.46%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 201.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{201}{5 \times 52} \times 100 = 77.31\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Tidak Meninggalkan Tempat Kerja Sebelum Waktunya” adalah sebanyak 77.31% dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.15
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Berusaha Menjaga Nama Baik Organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	17	115	32.69
Sering	4	15	64	28.85
Kadang-Kadang	3	20	36	38.46
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	205	100%
Total Tanggapan Responden			78.85 %	

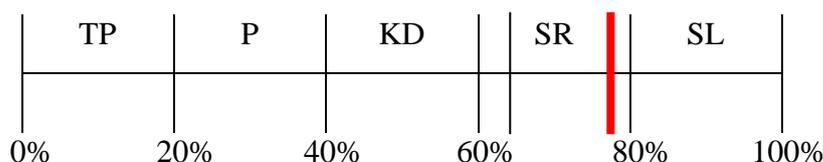
Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase 32.69%, menjawab sering sebanyak 15 orang dengan persentase 28.85%, menjawab kadang-kadang sebanyak 20 orang dengan persentase

38.46%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 205.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{205}{5 \times 52} \times 100 = 78.85\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Berusaha Menjaga Nama Baik Organisasi” adalah sebanyak 78.85% dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.16
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Menghormati Pimpinan Dan Rekan Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	18	90	34.62
Sering	4	16	64	30.77
Kadang-Kadang	3	18	54	34.62
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	208	100%
Total Tanggapan Responden		80%		

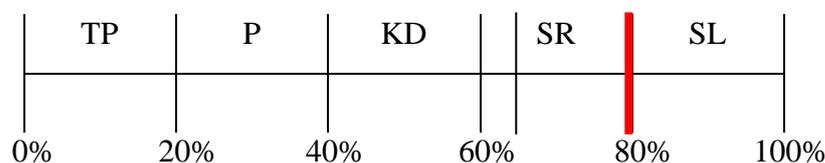
Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase 34.62%, menjawab sering sebanyak 16 orang dengan persentase 30.77%, menjawab kadang-kadang sebanyak 18 orang dengan persentase 34.62%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 208.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{208}{5 \times 52} \times 100 = 80\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Menghormati Pimpinan Dan Rekan Kerja” adalah sebanyak 80% dari total responden menyatakan “Selalu”

Tabel 4.17

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Menyelesaikan Tugas Sebaik-baiknya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	20	100	38.46
Sering	4	15	60	28.85
Kadang-Kadang	3	17	51	32.69
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	211	100%
Total Tanggapan Responden	81.15%			

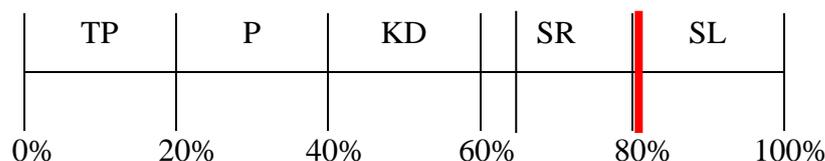
Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang dengan persentase 38.46%, menjawab sering sebanyak 15 orang dengan persentase 28.85%, menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang dengan persentase 32.69%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 211.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{211}{5 \times 52} \times 100 = 81.15\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Menyelesaikan Tugas Sebaik-baiknya” adalah sebanyak 81.15% dari total responden menyatakan “Selalu”

Tabel 4.18
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Memberikan Semangat Kepada Rekan Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	17	85	32.69
Sering	4	22	88	42.31
Kadang-Kadang	3	13	39	25
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	212	100%
Total Tanggapan Responden		81.54%		

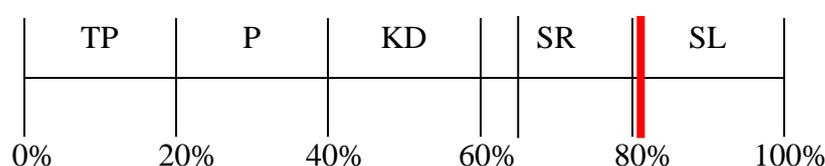
Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase 32.69%, menjawab sering sebanyak 22 orang dengan persentase 42.31%, menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang dengan persentase 25%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 212.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{212}{5 \times 52} \times 100 = 81.54\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Memberikan Semangat Kepada Rekan Kerja” adalah sebanyak 81.54% dari total responden menyatakan “Selalu”

Hasil Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X)

Tabel 4.19

Hasil Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No.	Ukuran	Tanggapan Responden %	Rata-Rata%
1.	Kehadiran		
	Datang dan pulang tepat waktu;	77.69	76.15
	Istirahat tepat waktu;	76.54	
	Menerima konsekuensi;	74.23	
2.	Ketaatan Pada Peraturan Kerja		
	Mengerjakan tugas dan tanggung jawab;	78.85	79.62
	Bekerja sama;	82.31	
	Berhubungan baik;	77.69	
3.	Ketaatan Pada Standar Kerja		
	Memenuhi SOP organisasi;	68.46	76.54
	Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan;	82.31	
	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja;	78.85	
4.	Tingkat Kewaspadaan Tinggi		
	Memberitahu jika tidak masuk kerja;	79.23	78.47
	Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya;	77.31	
	Berusaha menjaga nama baik organisasi;	78.87	
5.	Bekerja Etis		
	Menghormati pimpinan dan rekan kerja;	80	80.90
	Menyelesaikan tugas sebaik-baiknya;	81.15	
	Memberikan semangat kepada rekan	81.54	

No.	Ukuran	Tanggapan Responden %	Rata-Rata%
	kerja;		
	Rata-Rata		78.34

Sumber : Data Primer Diolah 2022

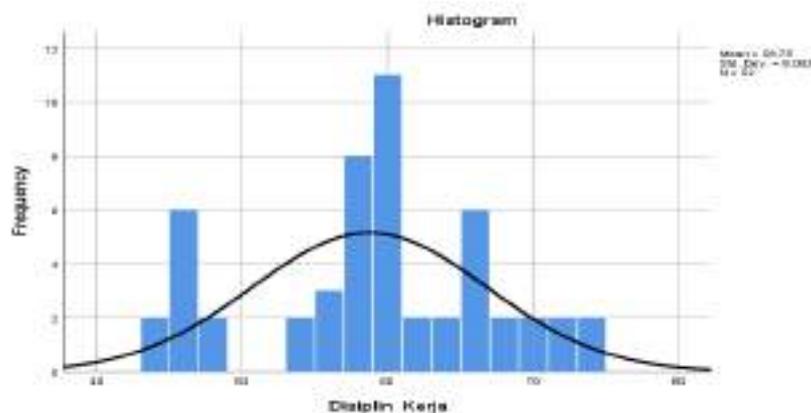
Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil rata-rata keseluruhan jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Disiplin Kerja yaitu 78.34% dimana rata-rata tersebut berada pada interfal (80%-100%) sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja pada Bank BSI Cabang Bogor “Baik”.

Tabel 4.20

Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	52
	Missing	0
Mean		58.75
Std. Error of Mean		1.118
Median		60.00
Mode		60
Std. Deviation		8.063
Variance		65.015
Range		29
Minimum		44
Maximum		73
Sum		3055

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Disiplin Kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 58.75 dengan range 29 dan total skor 3055.



Sumber : Output spss 26

Gambar 4.2
Histogram Disiplin Kerja

Untuk mengetahui Disiplin Kerja pada Bank BSI Cabang Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, yaitu hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

Skor Teoritik

$$= \frac{\text{skor terendah } (\sum \text{item pertanyaan}) + \text{skor tertinggi } (\sum \text{item pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 58,75 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja pada Bank BSI Cabang Bogor cukup baik ($58,75 > 45$).

Tabel 4.21
Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	58,75	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

4.3.2 Kinerja Karyawan Bank BSI Cabang Bogor (Variabel Y)

Kinerja pada Bank BSI Cabang Bogor melalui pernyataan-pernyataan didalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan selalu, sering, kadang-kadang, pernah hingga tidak pernah.

1. Kualitas

Tabel 4.22
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Menjaga hubungan baik dengan pegawai lainnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	18	90	34.62
Sering	4	14	56	26.92
Kadang-Kadang	3	18	18	34.62

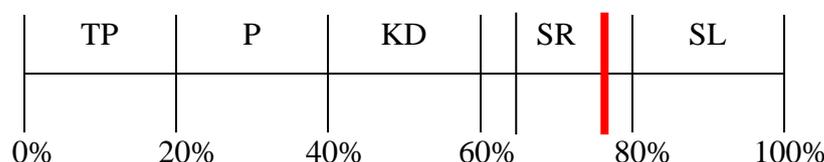
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Pernah	2	2	2	3.85
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	204	100%
Total Tanggapan Responden	78.46%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase 34.62%, menjawab sering sebanyak 14 orang dengan persentase 26.92%, menjawab kadang-kadang sebanyak 18 orang dengan persentase 34.62%, menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan persentase 3.85%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 204.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{204}{5 \times 52} \times 100 = 78.46\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Menjaga hubungan baik dengan pegawai lainnya” adalah sebanyak 78.46% dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.23

Pendapat Responden Mengenai “Selalu menjaga meja kerja tetap rapi dan bersih”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	17	85	32.69
Sering	4	16	64	30.77
Kadang-Kadang	3	17	51	32.69
Pernah	2	2	4	3.85

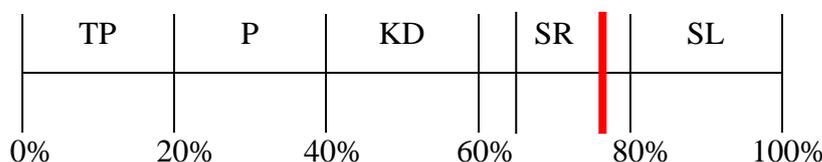
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	204	100%
Total Tanggapan Responden	78.46%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase 32.69%, menjawab sering sebanyak 16 orang dengan persentase 30.77%, menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang dengan persentase 32.69%, menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan persentase 3.85%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 204.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{204}{5 \times 52} \times 100 = 78.46\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Selalu menjaga meja kerja tetap rapi dan bersih” adalah sebanyak 78.46% dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.24

Pendapat Responden Mengenai “Mentaati peraturan organisasi dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	20	100	38.46
Sering	4	19	76	36.54
Kadang-Kadang	3	13	39	25
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-

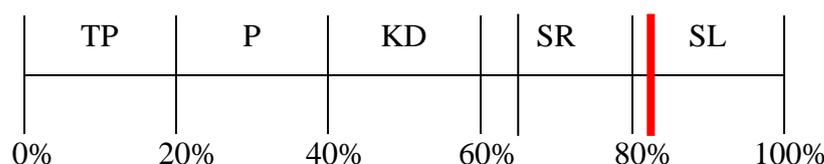
Total		52	215	100%
Total Tanggapan Responden	82.69%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu 20 orang dengan persentase 38.46%, menjawab sering sebanyak 19 orang dengan persentase 36,54%, menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang dengan persentase 25%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 215.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{215}{5 \times 52} \times 100 = 82.69\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Mentaati peraturan organisasi dengan baik” adalah sebanyak 82.69% dari total responden menyatakan “Selalu”

Tabel 4.25

Pendapat Responden Mengenai “Standar pelayanan yang diterapkan organisasi”

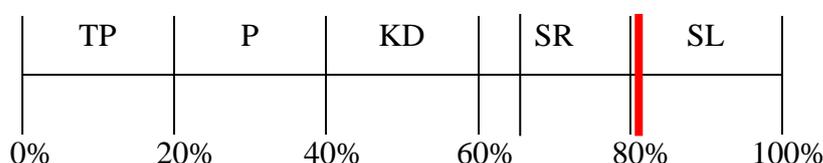
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	18	90	34.62
Sering	4	19	76	36.54
Kadang-Kadang	3	15	45	28.85
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	211	100%
Total Tanggapan Responden	81.15%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase 34.62%, menjawab sering sebanyak 19 orang dengan persentase 36.54%, menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang dengan persentase 28.85%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 211.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{211}{5 \times 52} \times 100 = 81.15\% \end{aligned}$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Standar pelayanan yang diterapkan organisasi” adalah sebanyak 81.15 dari total responden menyatakan “Selalu”

Tabel 4.26
Pendapat Responden Mengenai “Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	24	120	46.15
Sering	4	14	56	26.92
Kadang-Kadang	3	14	42	26.92
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	218	100%
Total Tanggapan Responden				83.85%

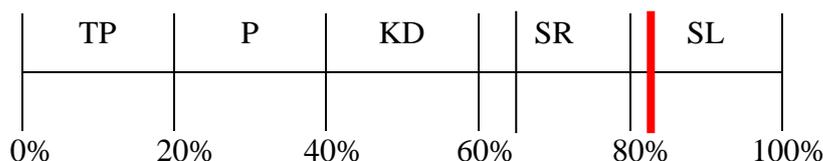
Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang dengan persentase 46.15%, menjawab sering sebanyak 14 orang dengan persentase 26.92%, menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang dengan persentase

26.92%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 218.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{218}{5 \times 52} \times 100 = 83.85\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik” adalah sebanyak 83.85% dari total responden menyatakan “Selalu”

Tabel 4.27

Pendapat Responden Mengenai “Pelayanan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”

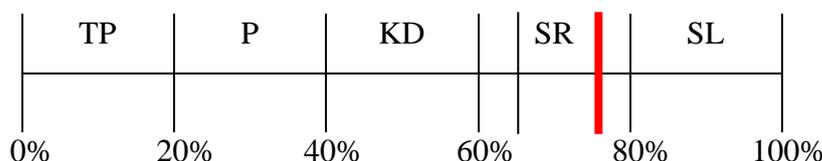
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	15	75	28.85
Sering	4	16	64	30.77
Kadang-Kadang	3	20	60	38.46
Pernah	2	1	2	1.92
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	201	100%
Total Tanggapan Responden	77.31%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase 28.85%, menjawab sering sebanyak 16 orang dengan persentase 30.77%, menjawab kadang-kadang sebanyak 20 orang dengan persentase 38.46%, dan menjawab pernah sebanyak 1 dengan persentase 1.92%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 201.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{201}{5 \times 52} \times 100 = 77.31\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Pelayanan kerja sesuai dengan standar yang telah di tetapkan” adalah sebanyak 77.31% dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.28

Pendapat Responden Mengenai “Memelihara hubungan kerja dengan baik”

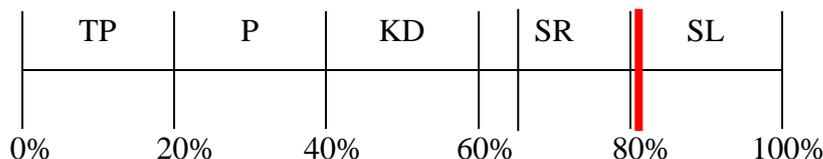
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	18	90	34.62
Sering	4	19	76	36.54
Kadang-Kadang	3	15	45	28.85
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	211	100%
Total Tanggapan Responden				81.15%

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase 34.62%, menjawab sering sebanyak 19 orang dengan persentase 36.54%, menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang dengan persentase 28.85%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 211.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{211}{5 \times 52} \times 100 = 81.15\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Memelihara hubungan kerja dengan baik” adalah sebanyak 81.15% dari total responden menyatakan “Selalu”

Tabel 4.29
Pendapat Responden Mengenai “Mengatur prioritas kerja secara efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	19	95	36.54
Sering	4	17	68	32.69
Kadang-Kadang	3	15	45	28.85
Pernah	2	1	2	1.92
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	210	100%
Total Tanggapan Responden	80.77%			

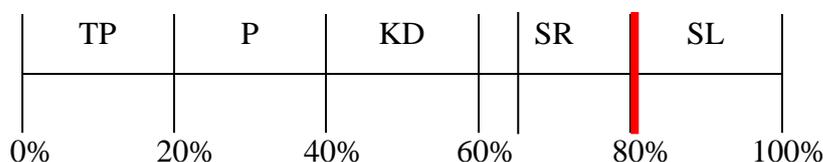
Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang dengan persentase 36.54%, menjawab sering sebanyak 17 orang dengan persentase 32.69%, menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang dengan persentase 28.85%, menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 1.92%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 210.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{210}{5 \times 52} \times 100 = 80.77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Mengatur prioritas kerja secara efektif” adalah sebanyak 80.77% dari total responden menyatakan “Selalu”

Tabel 4.30
Pendapat Responden Mengenai “Memelihara etika dengan baik”

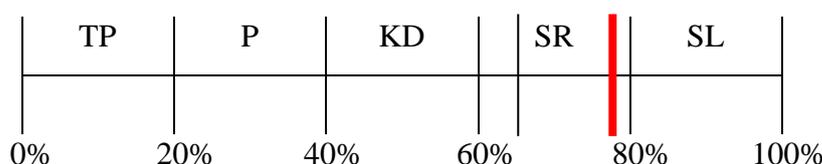
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	16	80	30.77
Sering	4	18	72	34.62
Kadang-Kadang	3	17	51	32.69
Pernah	2	1	2	1.92
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	205	100%
Total Tanggapan Responden	78.85%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang dengan persentase 30.77%, menjawab sering sebanyak 18 orang dengan persentase 34.62%, menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang dengan persentase 32.69%, menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 1.92%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 205.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{205}{5 \times 52} \times 100 = 78.85\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Memelihara etika dengan baik” adalah sebanyak 78.85%. dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.31
Pendapat Responden Mengenai “Menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan”

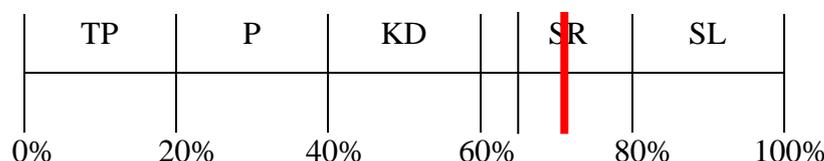
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	13	65	25
Sering	4	13	52	25
Kadang-Kadang	3	24	72	46.15
Pernah	2	2	4	3.85
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	193	100%
Total Tanggapan Responden	74.23%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang dengan persentase 25%, menjawab sering sebanyak 13 orang dengan persentase 25%, menjawab kadang-kadang sebanyak 24 orang dengan persentase 46.15%, dan menjawab sangat pernah 2 orang dengan persentase 3.85%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 193.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{193}{5 \times 52} \times 100 = 74.23\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan” adalah sebanyak 74.23% dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.32
Pendapat Responden Mengenai “Siap menerima resiko atas setiap keputusan yang diambil”

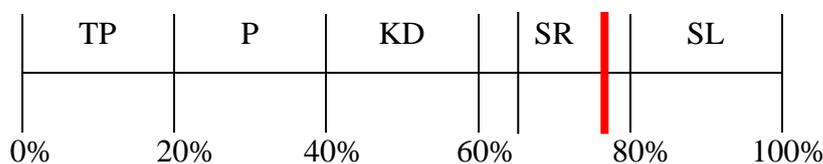
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	18	90	34.62
Sering	4	14	56	26.92
Kadang-Kadang	3	18	54	34.62
Pernah	2	2	4	3.85
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	204	100%
Total Tanggapan Responden	78,46%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 18 orang dengan persentase 34.62%, menjawab sering sebanyak 14 orang dengan persentase 26.92%, menjawab kadang-kadang sebanyak 18 orang dengan persentase 34.62%, dan menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan persentase 3.85%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 204.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{204}{5 \times 52} \times 100 = 78.46\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Siap menerima resiko atas setiap keputusan yang diambil” adalah sebanyak 78.46%. dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.33
Pendapat Responden Mengenai “Melakukan pekerjaan dengan benar”

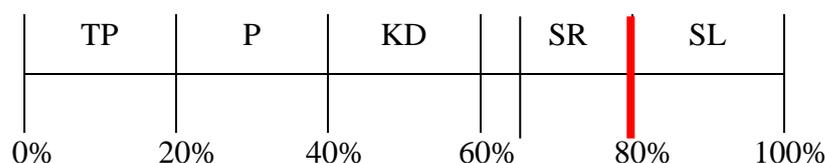
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	17	85	32.69
Sering	4	18	72	34.62
Kadang-Kadang	3	17	51	32.69
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	208	100%
Total Tanggapan Responden	80%			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase 32.69%, menjawab sering sebanyak 18 orang dengan persentase 34.62%, menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang dengan persentase 32.69%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 208.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{208}{5 \times 52} \times 100 = 80\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Melakukan pekerjaan dengan benar” adalah sebanyak 80% dari total responden menyatakan “Selalu”

Tabel 4.34
Pendapat Responden Mengenai “Mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	19	95	36.54

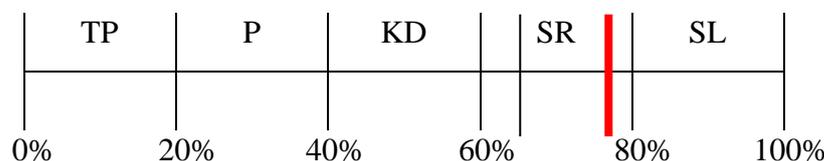
Sering	4	27	108	51.92
Kadang-Kadang	3	6	18	11.54
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	204	100%
Total Tanggapan Responden	78,46			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang dengan persentase 36.54%, menjawab sering sebanyak 27 orang dengan persentase 51.92%, menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan persentase 11.45%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 204.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{204}{5 \times 52} \times 100 = 78,46
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik” adalah sebanyak 80% dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.35

Pendapat Responden Mengenai “Dapat memberikan penjelasan dengan baik pada calon pelanggan tentang informasi yang dibutuhkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	12	60	23.08
Sering	4	29	116	55.77
Kadang-Kadang	3	10	30	19.23

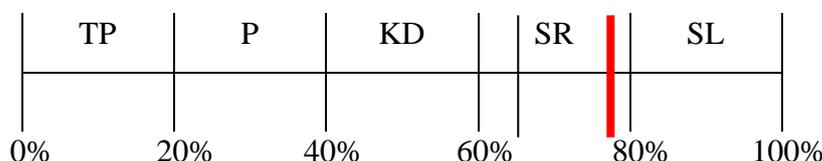
Pernah	2	1	2	1.92
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	204	100%
Total Tanggapan Responden	78.46			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang dengan persentase 23.08%, menjawab sering sebanyak 29 orang dengan persentase 55.77%, menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase 19.23%, menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 1.92%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 204.

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\
 &= \frac{204}{5 \times 52} \times 100 = 78,46\%
 \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Dapat memberikan penjelasan dengan baik pada calon pelanggan tentang informasi yang dibutuhkan” adalah sebanyak 78,46% dari total responden menyatakan “Sering”

Tabel 4.36
Pendapat Responden Mengenai “Memiliki keterampilan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase%
Selalu	5	29	145	55.77
Sering	4	20	80	38.46
Kadang-Kadang	3	3	9	5.77
Pernah	2	-	-	-

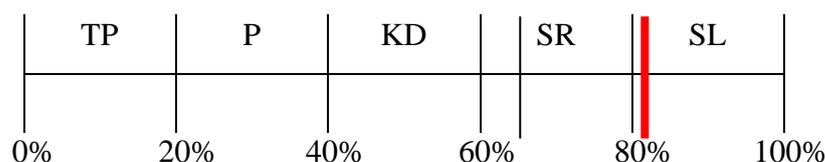
Tidak Pernah	1	-	-	-
Total		52	215	100%
Total Tanggapan Responden	82.69			

Sumber : Kuesioner, diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 52 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 29 orang dengan persentase 55.77%, menjawab sering sebanyak 20 orang dengan persentase 38.46%, menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase 5.77%. Maka dari itu diperoleh Secara keseluruhan nilai untuk penampilan karyawan adalah dengan total skor 215.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{215}{5 \times 52} \times 100 = 82.69\% \end{aligned}$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan dari hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dari pertanyaan “Memiliki keterampilan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah sebanyak 82.69% dari total responden menyatakan “Selalu”

Hasil Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.37

Hasil Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Ukuran	Tanggapan Responden %	Rata-Rata%
1.	Disiplin		
	Menjaga hubungan baik dengan pegawai lainnya;	78.46	79.87
	Selalu menjaga meja kerja tetap rapi dan bersih;	78.46	
	Mentaati peraturan organisasi dengan baik;	82.69	
2.	Orientasi Pelanggan		

No.	Ukuran	Tanggapan Responden %	Rata-Rata%
	Standar pelayanan yang diterapkan organisasi;	81.15	80.77
	Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik;	83.85	
	Pelayanan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan;	77.31	
3.	Integritas		
	Memelihara hubungan kerja dengan baik;	81.15	80.26
	Mengatur prioritas kerja secara efektif;	80.77	
	Memelihara etika dengan baik;	78.85	
4.	Kerjasama		
	Menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan;	74.32	77.59
	Siap menema resiko atas setiap keputusan yang diambil;	78.46	
	Melakukan pekerjaan dengan benar;	80	
5.	Kompetensi		
	Mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik;	78.46	79.87
	Dapat memberikan penjelasan dengan baik pada calon pelanggan tentang informasi yang dibutuhkan;	78.46	
	Memiliki keterampilan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan;	82.69	
	Rata-Rata	79,67	

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil rata-rata keseluruhan jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel Kinerja Karyawan yaitu 79.67% dimana rata-rata tersebut berada pada interfal (80%-100%) sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja pada Bank BSI Cabang Bogor “Baik”.

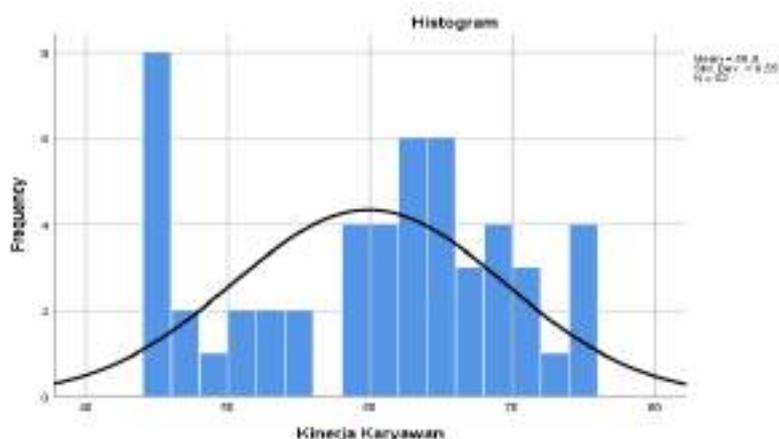
Tabel 4.38
Analisi Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	52
	Missing	0
Mean		59,90

Std. Error of Mean	1,325
Median	63,00
Mode	45
Std. Deviation	9,553
Variance	91,265
Range	30
Minimum	45
Maximum	75
Sum	3115

Sumber : output spss 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Kinerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 59,90 dengan range 30 dan total skor 3115.



Sumber : Output spss 26

Gambar 4.3
Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, yaitu hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

Skor Teoritik

$$= \frac{\text{skor terendah} (\sum \text{item pertanyaan}) + \text{skor tertinggi} (\sum \text{item pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 59,90 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Kinerja Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor cukup baik ($59,90 > 45$).

Tabel 4.39
Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	59,90	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Bank BSI Cabang Bogor

1. Uji Koefisien Korelasi Rank Spearman

Uji koefisien korelasi rank spearman digunakann untuk menguji arah hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui apakah secara signifikan terdapat korelasi positif antar variabel. Tanda dua bintang (**) artinya korelasi signifikan hingga pada angka signifikansi.

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden 52 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS mengenai hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.40
Hasil Korelasi Rank Spearman Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Correlations				
			Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,738**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	52	52
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,738**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : Data Output SPSS 26 diolah 2022

Hasil perhitungan SPSS diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan, jadi output diatas diketahui nilai *correlation coefisient* (koefisien korelasi) sebesar 0,738

maka menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor.

Tabel 4.41
Koefisien Korelasi Dan Tingkat Hubungan

Nilai Kolerasi (r)	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00-0.199		Sangat kurrang baik
0.20-0.399		Kurang Baik
0.40-0.599		Cukup Baik
0.60-0799	0.738	Baik
0.80-0.1000		Sangat Baik

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi spearman adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0738$. Selanjutnya untuk mengetahui besar nilai determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.738^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.544644 \times 100\%$$

$$KD = 54.46\%$$

Setelah dilakukan perhitungan nilai koefisien determinasi di peroleh nilai sebesar 54.46%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 54.46% sedangkan 45.54% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

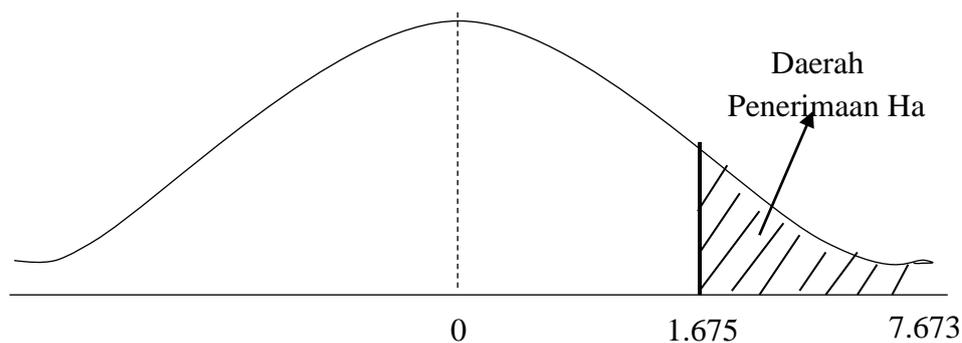
Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada antara Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

- a. $H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan.
- b. $H_a (\rho > 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan.
- c. Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 th &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 th &= \frac{0.738\sqrt{52-2}}{\sqrt{1-0.738^2}} \\
 &= \frac{0.738(7.071)}{0.680} \\
 &= \frac{5.218}{0.680} \\
 &= 7.673
 \end{aligned}$$

d. Menentukan tabel

Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0.05$ dan $df = n-2$ atau $52-2 = 50$, maka diperoleh 1.675



Gambar 4.4
Kurva Uji Hipotesis Korelasi

e. Hasil uji kurva

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($7.673 > 1.675$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang diambil tentang Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor, maka penelitian dapat menarik kesimpulan dan memberikan saran sebagai masukan bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penilaian dari Hubungan Disiplin Kerja berdasarkan hasil tanggapan dari 52 responden diperoleh nilai tertinggi pada indikator Ketaatan pada peraturan kerja dengan butir pertanyaan “Bekerja Sama” dengan persentase sebesar 82.31%, dan pada indikator Ketaatan pada standar kerja dengan butir pertanyaan “Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan” dengan persentase sebesar 82.31%. Dan nilai terendah terdapat pada indikator Ketaatan pada standar kerja dengan butir pertanyaan “Memenuhi SOP organisasi” dengan persentase sebesar 68.46%.
2. Hasil penilaian dari Kinerja Karyawan berdasarkan hasil tanggapan dari 52 responden diperoleh nilai tertinggi pada indikator “orientasi pelanggan” dengan butir pertanyaan “pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik” dengan persentase sebesar 83.85%. Dan nilai terendah terdapat pada indikator “tanggung jawab” dengan butir pertanyaan “menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan” dengan persentase sebesar 74.32%.
3. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r = 0.738$ yang artinya, bahwa Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor, memiliki hubungan yang kuat.
 - b. Hasil Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai (7.673) yang berarti terima H_a tolak H_0 . Jadi terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Bank BSI Cabang Bogor.

- c. Hasil Uji Determinasi diperoleh nilai sebesar 54.46% hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 54.46% dan selebihnya 45.54% disebabkan oleh faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasaan karyawan dalam bekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan :

1. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan dan kebijakan untuk perusahaan lebih baik dengan memperhatikan penerapan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data dan rujukan untuk penelitian dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap dan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator* Pekan baru: Zanafa Publishing.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintaro, Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Byars, Lloyed L., Rue, Leslie W. (2016). *Human Resource Management : Theory and Practice. First Edition*. England. Published by Pumark Nigeria Limited. (2016). *Human Resource Management*. Boston: McGraw-Hill.
- Davoudi, S. M., Allahyari, M. (2016). *Effect of Job Organization on Job Performance among Operating Staffs in Manufacturing Companies. American Journal of Industrial and Business Management*.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. Edisi kesebelas, New Jersey: Pearson Education, Inc. (2016). *Human Resources Management 14th Edition*. England. Published by Pearson Education.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BukuSeru
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. (2017). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. BumiAksara. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Labudo, Yusritha. (2016). *Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan*. Universitas Samratulangi. Manado, Sulawesi Utara.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi kedua. Bandung: Remaja Rosdakarya (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi kedua. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mudiartha, U.W. (2017). *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Universitas Udayana.
- Pacitti. (2016). *Efficiency Wages, Unemployment and Labor Discipline*. Journal of Business & Economic Research.
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ketujuh. Depok: PT RAJA GRAFINDO.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2016). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Snell, Scott & Bohlader, George. (2016). *Principles of Human Resources Management. Fifteenth Edition*. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang Bertangda Tangan di Bawah Ini :

Nama : Putri Ayu Agustina
Alamat : Sirnagalih rt/tw : 005/002 Kelurahan : harjasari No.28
Kota Bogor Selatan.
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 05 Agustus 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pendidikan
1. SD : SDN Pajajaran Bogor
2. SMP : SMPN 18 Bogor
3. SMA : SMK Pembangunan Bogor
4. Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Januari 2023
Peneliti,

Putri Ayu Agustina

LAMPIRAN



KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK BSI CABANG BOGOR

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai Bank BSI Cabang Bogor

Ditempat.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, saya sedang melakukan penelitian dengan judul : “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Bank BSI Cabang Bogor”.

Dalam pengisian kuesioner ini Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk mengisi 30 pertanyaan dan telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Checklis (✓) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi penelitian dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan atau Instansi. Atas kesediaan, dukungan dan kerja sama yang baik saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Putri Ayu Agustina

Npm : 021117132

Kuesioner
Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Bank BSI Cabang Bogor

Data Responden

Berilah Tanda Ceklis (✓) Pada kotak yang telah disediakan :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : 20–30 th 41–50 th
 31–40 th >50 th
4. Status : Menikah Belum Menikah
5. Pendidikan Terakhir : SMP SMA
 D3/S1

Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda ceklis untuk jawaban pernyataan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan bapak/ibu yang paling objektif.
2. Dimohon bapak/ibu dapat mengisi semua pernyataan yang ada.
3. Setiap jawaban pernyataan mempunyai 5 alternatif jawaban, yaitu :

Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
S = Selalu	S = Selalu
S = Sering	S = Sering
KD = Kadang-Kadang	KD = Kadang-Kadang
P = Pernah	P = Pernah
TP = Tidak Pernah	TP = Tidak Pernah

Keterangan Bobot Nilai :

Selalu = 5

Sering = 4

Kadang-Kadang = 3

Pernah = 2

Tidak Pernah = 1

DISIPLIN KERJA (X)

NO	PERTANYAAN	SL	SR	KD	P	TP
A	Kehadiran					
1	Datang dan pulang tepat waktu					
2	Istirahat tepat waktu					
3	Menerima konsekuensi					
B	Ketaatan Pada Peraturan Kerja					
4	Mengerjakan tugas dan tanggung jawab					
5	Bekerja sama					
6	Berhubungan baik					
C	Ketaatan Pada Standar Kerja					
7	Memenuhi SOP organisasi;					
8	Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan					
9	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja					
D	Tingkat Kewaspadaan Tinggi					
10	Memberitahu jika tidak masuk kerja					
11	Tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya					
12	Berusaha menjaga nama baik organisasi					
E	Bekerja Etis					
13	Menghormati pimpinan dan rekan kerja					
14	Menyelesaikan tugas sebaik-baiknya					
15	Memberikan semangat kepada rekan kerja					

KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	SL	SR	KD	P	TP
A	Disiplin					
1	Menjaga hubungan baik dengan pegawai lainnya					
2	Selalu menjaga meja kerja tetap rapi dan bersih					
3	Mentaati peraturan organisasi dengan baik					
B	Orientasi Pelanggan					
4	Standar pelayanan yang diterapkan organisasi					
5	Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik					
6	Pelayanan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
C	Integritas					
7	Memelihara hubungan kerja dengan baik					
8	Mengatur prioritas kerja secara efektif					
9	Memelihara etika dengan baik					
D	Tanggung Jawab					
10	Menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan					
11	Siap menerima resiko atas setiap keputusan yang diambil					
12	Melakukan pekerjaan dengan benar					
E	Kompetensi					
13	Mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik					
14	Dapat memberikan penjelasan dengan baik pada calon pelanggan tentang informasi yang dibutuhkan					
15	Memiliki keterampilan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan					

No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
27	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	73
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
29	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	47
30	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	57
31	3	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	5	5	59
32	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	62
33	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	57
34	5	3	3	4	5	5	2	2	4	4	4	4	4	5	4	58
35	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	3	5	5	4	4	58
36	5	4	3	4	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	4	64
37	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	66
38	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	69
39	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	67
40	5	3	4	4	4	5	3	5	3	4	3	5	5	4	5	62
41	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	66
42	4	4	4	5	5	4	3	5	3	3	4	5	5	4	5	63
43	5	3	4	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	56
44	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	65
45	5	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	5	58
46	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	65
47	3	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	4	60
48	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	67
49	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	4	65
50	2	2	3	4	4	2	5	5	3	5	5	4	4	5	3	56
51	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	66
52	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	72

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
29	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	52
30	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
31	3	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	3	5	4	63
32	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	66
33	3	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	55
34	5	2	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	4	63
35	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	69
36	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	61
37	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	63
38	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	64
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
40	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	69
41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
42	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	68
43	2	5	5	5	5	2	5	4	5	2	2	5	2	5	5	59
44	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	4	65
45	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	71
46	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
47	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	63
48	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	69
49	3	3	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	55
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	58
51	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	66
52	4	2	4	4	5	4	5	5	2	4	4	5	4	2	4	58