



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB KCP  
CILEUNGI**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Siti Nurul Ainunnisha

021118190

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**MARET 2022**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BANK BJB KANTOR CABANG  
CILEUNGI**

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,

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



Ketua Program Studi,

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BANK BJB KANTOR CABANG  
CILEUNGI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari: Sabtu, 22 Oktober 2022

Siti Nurul Ainunnisha

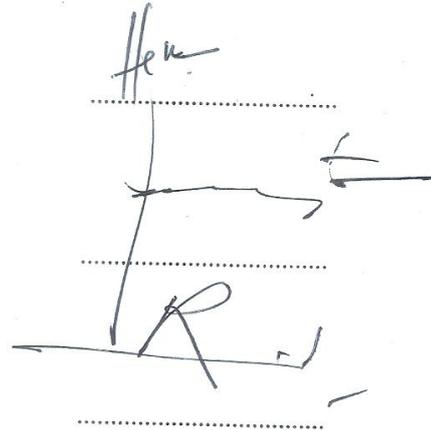
021118190

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM)

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Edy Sudaryanto, Ak.,MM,CA)

Anggota Komisi Pembimbing  
(Ramlan, SE.,MM)



The image shows three handwritten signatures, each followed by a horizontal dotted line. The top signature is 'Herman', the middle one is 'Edy', and the bottom one is 'Ramlan'. There are also some additional lines and marks around the signatures.

---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Nurul Ainunnisha

NPM : 021118190

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB KCP Cileungsi

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

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

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

Bogor 22 October 2022



021118190

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, 2022 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 yang wajar Fakultas Ekonom 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

SITI NURUL AINUNNISHA. 021118190. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi. Dibawah bimbingan: EDY SUDARYANTO dan RAMLAN. 2022

Disiplin merupakan suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan diperusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Hal yang paling mendasar dalam disiplin yaitu disiplin waktu, apabila waktu tersebut dilanggar maka dapat dikatakan karyawan tersebut tidak disiplin sehingga dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 32 orang. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu Verifikatif yang bersifat explanatory survey. Jenis data yang digunakan oleh peneliti dua jenis data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien kolerasi *rank spearman*, dan uji hipotesis koefisien kolerasi yang diolah menggunakan program SPSS versi 26.

Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 41,7%. Oleh sebab itu maka disiplin kerja dan motivasi kerja harus lebih ditingkatkan lagi dan dijaga keberlangsungannya. Perusahaan harus selalu memberikan pelatihan secara rutin dan terus menjaga kinerja karyawannya. Namun Sebesar 58,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, oleh karena itu harus dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui dan menganalisis hal tersebut.

*Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Pengaruh*

## PRAKATA

Puji serta syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang. Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat nya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, dengan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB KANTOR CABANG CILEUNGI”**

Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang terdalem kepada:

1. Orang tuaku tercinta yang telah memberikan dukungan serta doanya yang tak terhingga serta bantuan moral dan materil dalam penulisan skripsi ini. Dan adikku yang selalu memberikan nasihat dan support nya
2. Rektor Universitas Pakuan Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono.,M.Sc. yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi.,M.M Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
6. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Ramlan, SE.,MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan skripsi ini.
8. Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya.
9. Para staf dan karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi yang sudah membantu dalam proses penyusunan proposal penelitian ini.
10. Serta teman-teman mahasiswa program studi manajemen angkatan 2018.
11. Manajemen kelas E 2018 yang selalu memberikan kenangan indah selama kuliah bagi penulis.
12. Sahabat-sahabat sejak awa kuliah khususnya untuk Dinda Sabrina, Icha nissa, Lusiana, Salsabilla, Shalluna dan Rizka Putri yang selalu memberi support dan motivasi

13. Semua pihak yang tidak bisa saya dapat sebutkan satu-persatu yang telah membantu memberi dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis ini menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan dan kemampuan penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan yang memerlukannya

Bogor, 22 Oktober 2022

Siti Nurul Ainunnisha

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
<b>BAB 1</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Penelitian</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah</b> .....	<b>5</b>
<b>1.2.1 Identifikasi Masalah</b> .....	<b>5</b>
<b>1.2.2 Perumusan Masalah</b> .....	<b>5</b>
<b>1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian</b> .....	<b>5</b>
<b>1.3.1 Maksud Penelitian</b> .....	<b>5</b>
<b>1.3.2 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>6</b>
<b>1.4 Kegunaan Penelitian</b> .....	<b>6</b>
<b>1.4.1 Kegunaan Praktis</b> .....	<b>6</b>
<b>1.4.2 Kegunaan Akademis</b> .....	<b>6</b>
<b>BAB II</b> .....	<b>7</b>
<b>2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia</b> .....	<b>7</b>
<b>2.2 Disiplin Kerja</b> .....	<b>10</b>
<b>2.3 Motivasi Kerja</b> .....	<b>15</b>
<b>2.4 Kinerja Karyawan</b> .....	<b>22</b>
<b>2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran</b> .....	<b>27</b>
<b>2.5.1 Penelitian Sebelumnya</b> .....	<b>27</b>
<b>2.5.2 Kerangka Pemikiran</b> .....	<b>31</b>
<b>2.6 Hipotesis Penelitian</b> .....	<b>33</b>
<b>BAB III</b> .....	<b>34</b>
<b>3.1 Jenis Penelitian</b> .....	<b>34</b>
<b>3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian</b> .....	<b>34</b>
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian</b> .....	<b>34</b>
<b>3.4 Operasionalisasi Variabel</b> .....	<b>35</b>
<b>3.5 Metode Penarikan Sampel</b> .....	<b>37</b>
<b>3.6 Metode Pengumpulan Data</b> .....	<b>37</b>
<b>3.7 Uji Kualitas Data</b> .....	<b>38</b>
<b>3.8 Metode Analisis Data</b> .....	<b>40</b>

<b>BAB IV</b> .....	43
<b>HASIL PENELITIAN</b> .....	43
<b>4.1. Gambaran umum lokasi penelitian</b> .....	43
<b>4.2 Uji Kualitas Data</b> .....	48
<b>4.3 Analisis Data</b> .....	51
<b>4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian</b> .....	77
<b>BAB V</b> .....	78
<b>SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	78
<b>5.1 Simpulan</b> .....	78
<b>5.2 Saran</b> .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	80

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi .....	2
Tabel 1. 2 DATA ABSENSI KARYAWAN BANK BJB KANTOR CABANG CILEUNGSI PADA TAHUN 2019 DAN 2020 .....	2
Tabel 1. 3 Data Keterlambatan Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi tahun 2019 dan 2020.....	3
Tabel 1. 4 RATA-RATA NILAI KERJA KARYAWAN BANK BJB KANTOR CABANG CILEUNGSI TAHUN 2019 DAN 2020 .....	3
Tabel 1. 5 Standar Penilaian Kinerja Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi .....	4
Tabel 1. 6 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan.....	4
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	47
Tabel 4. 5 Total Data Responden .....	47
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	48
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	49
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja .....	50
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja .....	50
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	50
Tabel 4. 12 Jawaban “Datang tepat waktu ke tempat kerja” .....	51
Tabel 4. 13 Jawaban “Mengisi daftar hadir sebelum kerja” .....	51
Tabel 4. 14 Jawaban “Menerima Konsekuensi Atas Ketidakhadiran” .....	52
Tabel 4. 15 Jawaban “Teliti Saat Melakukan Pekerjaan” .....	52
Tabel 4. 16 Jawaban “Mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif dan Efisien” .....	52
Tabel 4. 17 Jawaban “Berhati-hati Dalam Melakukan Pekerjaan Sesuai dengan Aturan” .....	53
Tabel 4. 18 Jawaban “Memakai Pakaian dan Peralatan Kerja yang Safety” .....	53
Tabel 4. 19 Jawaban “Mampu Menggunakan Peralatan Kerja Yang Baik Sesuai dengan Standar” .....	54
Tabel 4. 20 Jawaban “Menerima Sanksi Atas Kelalaian Apabila Tidak Memakai Atribut” .....	54
Tabel 4. 21 Jawaban “Taat Pada Peraturan yang Ditetapkan” .....	54
Tabel 4. 22 Jawaban “Mampu Bekerja Sama dengan Baik dalam Pekerjaan” .....	55
Tabel 4. 23 Jawaban “Merapikan Peralatan Kerja Setelah Selesai Bekerja” .....	55
Tabel 4. 24 Jawaban “Saling Menghormati Antar Karyawan” .....	56
Tabel 4. 25 Jawaban “Memiliki Kepribadian yang Baik Dalam Bekerja” .....	56
Tabel 4. 26 Jawaban “Kepatuhan Terhadap Norma-norma yang Berlaku” .....	56
Tabel 4. 27 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4. 28 Jawaban “Pemenuhan kebutuhan dasar manusia” .....	58
Tabel 4. 29 Jawaban “Bekerja agar dapat hidup layak” .....	58
Tabel 4. 30 Jawaban “Merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan” .....	59
Tabel 4. 31 Jawaban “Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental” .....	59
Tabel 4. 32 Jawaban “Merasa tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan” .....	59
Tabel 4. 33 Jawaban “Kondisi lingkungan kerja yang memadai” .....	60

Tabel 4. 34 Jawaban “Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja”	.60
Tabel 4. 35 Jawaban “Menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada kerja sendiri”	.....61
Tabel 4. 36 Jawaban “Mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja”	.....61
Tabel 4. 37 Jawaban “Status”	.....62
Tabel 4. 38 Jawaban “Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik”	.....62
Tabel 4. 39 Jawaban “Memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal”	.....62
Tabel 4. 40 Jawaban “Pekerjaan yang kreatif dan menantang”	.....63
Tabel 4. 41 Jawaban “Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja”	.....63
Tabel 4. 42 Jawaban “Menggunakan pengalaman yang positif”	.....64
Tabel 4. 43 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja	.....64
Tabel 4. 44 Jawaban “Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan”	.....65
Tabel 4. 45 Jawaban “Target Penjualan”	.....65
Tabel 4. 46 Jawaban “Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan”	.....66
Tabel 4. 47 Jawaban “Kualitas pekerjaan yang dihasilkan”	.....66
Tabel 4. 48 Jawaban “Bekerja sesuai dengan prosedur”	.....67
Tabel 4. 49 Jawaban “Pengetahuan yang dimiliki bisa dipakai dalam bekerja”	.....67
Tabel 4. 50 Jawaban “Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”	.....67
Tabel 4. 51 Jawaban “Disiplin dan fokus terhadap pekerjaan”	.....68
Tabel 4. 52 Jawaban “Kesesuaian jam kerja”	.....68
Tabel 4. 53 Jawaban “Tingkat penggunaan keahlian secara optimal dan teliti”	.....69
Tabel 4. 54 Jawaban “Tingkat penggunaan sumber daya secara efektif”	.....69
Tabel 4. 55 Jawaban “Tingkat penggunaan sumber daya secara efisien”	.....69
Tabel 4. 56 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	.....70
Tabel 4. 57 Hasil Regresi Linear Berganda	.....71
Tabel 4. 58 Hasil Uji Normalitas	.....72
Tabel 4. 59 Hasil Uji Heterokedastisitas	.....73
Tabel 4. 60 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 61 Hasil Uji Multikolinearitas	.....74
Tabel 4. 62 Nilai Koefisien Korelasi Disiplin kerja	.....74
Tabel 4. 63 Nilai Koefisien Korelasi Motivasi kerja	.....74
Tabel 4. 64 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	.....74

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	45
Gambar 4. 2 Usia Responden .....	46
Gambar 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden .....	46
Gambar 4. 4 Lama Kerja Responden .....	47

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi saat ini, dunia perbankan mengalami perubahan yang cepat dengan diiringi kemunculan para pesaing yang semakin banyak dan juga semakin kuat. Dengan kondisi seperti ini setiap perusahaan harus dapat menemukan visi misi dan strategi adaptasi dalam struktur, kultur, dan sistem perusahaan yang dapat memberikan mereka keunggulan dari pesaingnya. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi membuat perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Dengan adanya perubahan tersebut menuntut karyawan untuk berfikir kreatif, kerja cepat, dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing.

Sumber daya manusia merupakan asset yang memiliki peranan penting sebagai subjek pelaksana dari segala kegiatan perusahaan namun untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tidak mudah. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan harus dikelola dan dikembangkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran perusahaan, agar dapat menciptakan karyawan yang produktif, berdedikasi tinggi, serta dapat bertanggung jawab.

Disiplin merupakan suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan diperusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Hal yang paling mendasar dalam disiplin yaitu disiplin waktu, apabila waktu tersebut dilanggar maka dapat dikatakan karyawan tersebut tidak disiplin sehingga dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Perusahaan membutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang baik. Jika kinerja mereka kurang baik maka dalam memajukan perusahaan pun akan dipastikan tidak baik.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan tujuan serta visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja adalah motivasi, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan

yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang diberikan maka para karyawan juga akan tetap

semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan yang menjual produk jasa pada masyarakat secara luas adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan atau lebih dikenal dengan nama Bank. Bank merupakan perusahaan yang menyediakan jasa keuangan bagi seluruh masyarakat. Menurut UU No.10 Tahun 1998 tentang perbankan dapat disimpulkan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan yaitu menghimpun dana dan menyalurkan dana merupakan pokok kegiatan bank sedangkan memberikan jasa bank lainnya hanya sebagai kegiatan pendukung.

Jasa perbankan sangat penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Pada saat ini jasa perbankan merupakan sektor ekonomi yang sangat besar dan tumbuh pesat. Pertumbuhan tersebut selain diakibatkan oleh adanya jenis jasa perbankan yang sudah ada sebelumnya, juga disebabkan oleh munculnya jenis perbankan yang baru sebagai akibat dari tuntutan dan perkembangan teknologi. Dengan perkembangan kemajuan teknologi saat ini, maka akan semakin meningkat pula kebutuhan akan produk-produk perbankan beserta fasilitasnya agar dapat mempermudah nasabah dalam bertransaksi sehingga akan dapat mengoptimalkan dan mengefisien waktu. Masyarakat kini semakin selektif dalam memilih jasa perbankan untuk menyimpan dana guna menghindari risiko.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. Yang lebih dikenal dengan nama **bjb** merupakan badan usaha yang bergerak dibidang perbankan, yang awalnya merupakan bank daerah yang berkembang menjadi bank nasional sehingga membutuhkan kualitas kerja yang baik untuk meningkatkan perusahaan agar lebih baik lagi. Untuk meningkatkan kinerja yang baik harus mendisiplinkan karyawan dan juga menciptakan motivasi yang cukup baik bagi karyawan, agar karyawan lebih semangat dalam bekerja. Bank berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara untuk masa yang akan datang, sehingga perusahaan harus terus meningkatkan pelayanan kepada nasabah, kinerja karyawan, dan juga profitabilitas perusahaan agar mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja perbankan bagi masyarakat dan negara.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. Memiliki beberapa kantor cabang yang tersebar di Indonesia. Salah satu nya kantor cabang Cileungsi yang berlokasi di Jl. Alternatif Cibubur No.Km. 8, Cileungsi, Kec. Cileungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16820 yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 32 orang.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini sebagai berikut: (1) masih ada pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadinya dari pada melaksanakan tugasnya (2) masih ada pegawai yang bermalasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja (3) masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi**

No	Jabatan	Jumlah (Karyawan)
1.	Kepala Cabang	1
2.	Officer	1
3.	Customer Service	2
4.	Teller	3
5.	Account Officer (AO)	13
6.	Collecting	12
	Jumlah karyawan	32 orang

*Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi*

Aturan kebijakan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi untuk kedisiplinan karyawan secara berikut :

1. Hari kerja ditetapkan selama 5 (lima) hari, hari senin sampai dengan hari Jum'at.
2. Jumlah jam kerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi
  - Hari Senin sampai dengan Kamis jam masuk kerja yaitu pukul 08.00 WIB dan pulang kerja pukul 16.00 WIB, untuk waktu jam istirahat dimulai pukul 12.00 sampai dengan 13.00.
  - Hari Jum'at jam masuk kerja pada pukul 08.00 WIB dan pulang kerja pada pukul 16.00 WIB, untuk waktu jam istirahat dimulai pada pukul 11.30 sampai dengan 13.00.
  - Hari Sabtu dan Minggu jika masuk akan dihitung dengan jam lembur.
3. Hukuman bagi karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi
  - Ketika melakukan pelanggaran berkali-kali akan mendapatkan SP1 sampai dengan SP3 dari perusahaan
  - Bila karyawan masih melakukan pelanggaran akan mendapatkan surat pemberhentian dari perusahaan.

Berikut adalah tabel absensi kehadiran karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi:

**Tabel 1. 2 DATA ABSENSI KARYAWAN BANK BJB KANTOR CABANG CILEUNGSИ PADA TAHUN 2019 DAN 2020**

No	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah absensi	Standar absensi	Tingkat absensi
1	2019	32	246	74	24%	30%
2	2020	32	250	78	24%	31,2%

*Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi*

Menurut Hasibuan (2017) ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan dalam bekerja dPt dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{jumlah absensi}}{\text{jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat data absensi karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi terlihat cukup tinggi. Karena perusahaan menetapkan standar absensi pertahunnya yaitu sebesar 24% atau setara dengan 60 absensi. Pada tahun 2019 sebesar 32,9% dan pada 2020 sebesar 31,6% cukup jauh dari standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Fenomena yang ada masih terdapat rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi seorang pegawai dengan pekerjaannya. Tingkat keterlambatan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 3 Data Keterlambatan Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi tahun 2019 dan 2020**

No	Bulan	2019			2020	
		Jumlah karyawan	Ter Lambat	Presentase	Ter lambat	Presentase
1	Januari	32	4	12,5%	3	9,3%
2	Februari	32	7	21,8%	5	15,6%
3	Maret	32	9	28,1%	7	21,8%
4	April	32	9	28,1%	6	18,7%
5	Mei	32	6	18,7%	5	15,6%
6	Juni	32	7	21,8%	8	25%
7	Juli	32	4	12,5%	5	15,6%
8	Agustus	32	4	12,5%	8	25%
9	September	32	5	15,6%	6	18,7%
10	Oktober	32	6	18,7%	9	28,1%
11	November	32	7	21,8%	7	21,8%
12	Desember	32	6	18,7%	9	28,1%

*Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas presentase keterlambatan karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi masih cukup tinggi. Karena jam masuk kerja yang ditetapkan perusahaan adalah pukul 08.00 WIB dengan toleransi keterlambatan yaitu 15 menit. Berdasarkan data tahun 2019 diatas dapat dilihat keterlambatan paling tinggi terjadi dibulan maret dan april dengan tingkat presentase mencapai 28,1% dan yang paling rendah terjadi pada bulan januari dan juga juli dengan presentase 12,5%. Pada tahun 2020 keterlambatan paling tinggi terjadi pada bulan oktober dan desember dengan presentase 28,1% dan paling rendah terjadi pada bulan januari dengan presentase sebesar 9,3%.

**Tabel 1. 4 RATA-RATA NILAI KERJA KARYAWAN BANK BJB KANTOR CABANG CILEUNGSI TAHUN 2019 DAN 2020**

No	Faktor penilaian	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
----	------------------	-------	----------	-------	----------

		(2019)		(2020)	
1	Kehadiran	68,15%	Sedang	67,50%	Sedang
2	Kerja sama	81%	Baik	81%	Baik
3	Tanggung jawab	79%	Cukup	77%	Cukup
4	Keterampilan kerja	80%	Cukup	80%	Cukup
5	Kualitas kerja	82,50%	Baik	82%	Baik
6	Sikap	87%	Baik	85%	Baik
7	Efektivitas	76,50%	Cukup	76%	Cukup
8	Mematuhi peraturan perusahaan	78%	Cukup	75%	Cukup
	Total rata-rata	79%	Cukup	77,9%	Cukup

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

**Tabel 1. 5 Standar Penilaian Kinerja Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi**

Standar	Penilaian	Kinerja
No	Nilai %	Kategori
1	91-100	Sangat baik
2	81-90	Baik
3	71-80	Cukup
4	61-70	Sedang
5	<61	Buruk

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi yang dilakukan selama 2 tahun berturut-turut masih belum optimal dengan nilai total rata-rata pada tahun 2019 sebesar 79% dan tahun 2020 sebesar 77,9%. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi masih tergolong kategori cukup. Belum mencapai dikategori baik. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang harus dievaluasi oleh pihak perusahaan.

**Tabel 1. 6 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan**

Indikator	Jumlah karyawan	Jumlah setuju	Jumlah tidak setuju	Total setuju	Total tidak setuju
Kebutuhan fisiologis	32	15	17	46,8%	53,1%
Kebutuhan sosial	32	13	19	40,6%	59,3%
Kebutuhan rasa aman	32	22	10	68,7%	31,3%
Kebutuhan harga diri	32	24	8	75%	25%
Kebutuhan aktualisasi	32	20	12	62,5%	37,5%

*Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi*

Dari hasil kuesioner pra-survei mengenai motivasi kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih kurang. Dapat dilihat indikator kebutuhan fisiologis mendapatkan jawaban setuju sebesar 46,8% dan tidak setuju 53,1%, indikator kebutuhan sosial mendapatkan setuju sebesar 40,6% dan tidak setuju 59,3%, indikator kebutuhan rasa aman mendapatkan setuju sebesar 68,7% dan tidak setuju 31,3%, kebutuhan harga diri sebesar 75% dan tidak setuju 25%, dan pada kebutuhan aktualisasi mendapatkan 62,5% dan tidak setuju 37,5%.

Fenomena mengenai disiplin kerja karyawan yang dimiliki oleh sebagian besar karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi masih banyak yang melanggar peraturan yang ada, seperti masih banyak karyawan yang terlambat hadir. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan meneliti mengenai **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BJB KANTOR CABANG CILEUNGSI”**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari paparan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada PT. Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, masalah yang dapat diidentifikasi oleh peneliti yaitu :

1. Ketepatan kehadiran masih kurang baik dan juga tingginya tingkat absensi ketidakhadiran karyawan
2. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan
3. Menurunnya hasil penilaian kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan pada PT. Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi. Dan juga

memberikan saran dan informasi untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja perusahaan. Sehingga nanti hasil penelitian ini dapat membantu memecahkan masalah yang ada dan bisa di kembangkan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, ada pun tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis maupun kegunaan akademis sebagai berikut :

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi serta masukan sebagai saran dan acuan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan menerapkan tingkat disiplin kerja pada karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi. Serta bisa dijadikan acuan perusahaan lain yang memiliki masalah yang serupa.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan ilmu untuk diri sendiri tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Disiplin kerja dan Motivasi kerja dan juga Kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan menjadi referensi serta informasi bagi pembaca.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menangani berbagai macam masalah pada ruang lingkup pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat ditempat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menolong perusahaan tersebut mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Adapun pengertian Manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2017). “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat.”

Menurut Sutrisno (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Mangkunegara (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018, 2) “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”

Menurut Segoro (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses mengenai berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh,

manager, dan tenaga kerja lainnya untuk mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan, bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola sumber daya manusia agar efektif dan efisien. Sebagai proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manager dan tenaga kerja lainnya untuk mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Memahami fungsi Manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi, yaitu :

1. Fungsi perencanaan  
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan
2. Fungsi pengorganisasian  
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan natar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, wewenang, dan tanggung jawab.
3. Fungsi pengarahan  
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
4. Fungsi pengendalian  
Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja yang telah dicapai.
5. Fungsi pengembangan  
Proses penarikan, seleksi, penempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Fungsi kedisiplinan  
Kedisiplinan merupakan fungsi yang terpenting dan kunci terwujudnya karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maximal.

Sedangkan Menurut Priansa (2017) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari fungsi manajerial dan operasional

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan : proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan

- b. Pengorganisasian : membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai
  - c. Pengarahan : memberi petunjuk dan mengajak pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi
  - d. Pengendalian : melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan dengan rencana.
2. Fungsi Operasional
- a. pengadaan pegawai : memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi
  - b. pengembangan : meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik
  - c. kompensasi : sebagai penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi
  - d. pengintegrasian : penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai dengan keinginan organisasi dan masyarakat
  - e. pemeliharaan : berusaha untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada
  - f. pensiun : berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada suatu organisasi

### **2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2019) tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.
3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manager lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

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

Menurut Hasibuan (2018) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di dalam organisasi.

Latainer dalam Sutrisno (2019) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Sedamaryanti (2017) disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan etika, norma, dan kaidah yang berlaku.

Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah proses kesadaran atau pun sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan norma-norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis perusahaan baik individu maupun kelompok secara sukarela serta bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.2.2 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

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

Menurut Hasibuan (2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

#### **1. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya.

#### **2. Kepemimpinan**

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat disiplin pegawai, karena bagaimana pun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para bawahannya.

#### **3. Kompensasi**

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin tinggi gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

#### **4. Sanksi hukum**

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

#### **5. Pengawasan**

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

Menurut Sutrisno (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

#### **1. Besar kecilnya pemberian kompensasi**

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila

ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan  
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan  
Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin  
Kebiasaan-kebiasaan itu antara lain:
  - a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
  - b) Melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga akan pujian tersebut.
  - c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, terutama pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
  - d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat pada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepribadian, faktor lingkungan. Dan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang didapatkan oleh karyawan, sikap pemimpin terhadap karyawan, dan juga adanya peraturan didalam suatu perusahaan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan.

### **2.2.3 Macam-macam Disiplin kerja**

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin preventif  
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif  
Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Afandi (2018) beberapa bentuk disiplin kerja antara lain:

1. Disiplin preventif  
Disiplin preventif merupakan disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Disiplin korektif  
Disiplin korektif merupakan disiplin yang untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.
3. Disiplin progresif  
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan beberapa macam disiplin yang dapat dipilih dan digunakan sesuai kebutuhan manajemen perusahaan agar para karyawan memiliki disiplin kerja yang baik guna meningkatkan kualitas kerja yang maksimal bagi perusahaan agar mampu mencapai target yang telah ditentukan.

#### **2.2.4 Indikator Disiplin kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2019) indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu  
Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk, jam kerja, jam istirahat, dan juga jam pulang kerja sesuai dengan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan  
Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam perusahaan.

3. Taat terhadap aturan berperilaku dalam perusahaan  
Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja yang.
4. Taat terhadap peraturan lainnya  
Aturan tentang apa yang dibolehkan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2017) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja. Diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar pegawai dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan.
2. Teladan pimpinan  
Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai perkataan dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan pegawainya akan baik.
3. Balas jasa  
Semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan semakin rendah.
4. Keadilan  
Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
5. Sanksi hukuman  
Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, antara lain:

1. Kehadiran  
Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan  
Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja  
Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal yang dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

#### 5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar semua pegawai.

### **2.3 Motivasi Kerja**

#### **2.3.1 Pengertian Motivasi kerja**

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Saat ini dalam konteks dunia kerja setiap mereka yang memulai kerja diharuskan selalu mengisi perjalanan rutinitasnya dengan penuh motivasi, karena motivasi tersebut mendorong timbulnya semangat kerja yang maksimal. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Winardi (2018) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan nya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Menurut Robbins dalam Irviani & Fauzi (2018) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan”.

Menurut Mangkunegara (2017) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Sementara itu, menurut Priansa (2017) motivasi juga merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan giat untuk mencapai suatu tujuan dan mendapatkan kepuasan.

### 2.3.2 Teori-teori Motivasi Kerja

Berikut adalah beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli (Sedarmayanti 2017) antara lain:

1. Teori motivasi kebutuhan dari Abraham Maslow teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu :
  - a. Kebutuhan fisik
  - b. Kebutuhan rasa aman
  - c. Kebutuhan social
  - d. Kebutuhan pengakuan
  - e. Kebutuhan aktualisasi diri
2. Teori X dan Y
 

Teori ini dicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu ada jenis manusia X dan ada jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan bila mana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y sebaliknya.
3. *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

  - a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
  - b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
  - c. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.
4. *ERG Theory*

Clayton P. Alderfer mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG yaitu *Existence, Relatedness, Growth*. Teori ini merupakan modifikasi dari Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia:

- a. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.
  - b. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
  - c. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri
5. Theory dua faktor
- Teori ini disebut juga motivation-hygiene theory dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan dan lain-lain disebut job content, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja disebut job context.

Menurut Priansa (2017) mengemukakan teori-teori motivasi sebagai berikut:

1. Hierarki teori kebutuhan (*Hierarchical Of Needs Thry*)
  - a. Kebutuhan fisiologis
  - b. Kebutuhan rasa aman
  - c. Kebutuhan social
  - d. Kebutuhan akan harga diri
  - e. Kebutuhan aktualisasi diri
2. Teori kebutuhan berprestasi
 

Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi memiliki tiga ciri umum yaitu:

  - a. Sebuah referensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan normal.
  - b. Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain.
  - c. Enginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.
3. Teori Clayton Alderfer (terori “ERG”)
 

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”, akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu:

E=*Existence* (kebutuhan akan eksistensi)

R=*Reletedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain)

G=*Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan)
4. Teori Herzberg (teori dua faktor)
 

Teori yang dikembangkan dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan hygiene adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang di maksud dengan hygiene atau pemeliharaan

adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turun menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

5. Teori keadilan  
Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima.
6. Teori pencapaian tujuan (Goal Setting Theory)  
Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional, yaitu:
  - a. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
  - b. Tujuan-tujuan mengatur upaya
  - c. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
  - d. Tujuan-tujuan menunjang strategi dan rencana kegiatan
7. Teori Victor H. Vroom (teori harapan)  
Menurut teori ini, motivasi ini merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tingkatan akan mengarah kepada hasil yang diinginkan itu. Artinya apabila, seseorang sangat menginginkan sesuatu, dari jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.
8. Teori penguatan dan modifikasi perilaku  
Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan
9. Teori evaluasi kognitif  
Teori ini menegaskan bahwa ketika motivator ekstrinsik digunakan oleh organisasi, misalnya gaji dibayarkan sebelum bekerja, maka motivator intrinsik akan menurun.
10. Teori motivasi Douglas McGregor  
McGregor melalui teorinya ini berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Pada konsep teori X dan Y tersebut Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu:
  - a. Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya
  - b. Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya

### **2.3.3 Tujuan motivasi kerja**

Menurut Hasibuan (2017) tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Berkaitan tentang bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat seorang ahli dalam bidang manajemen. Hasibuan (2017) mengemukakan sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

#### **2.3.4 Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2018) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu:

1. Faktor intern

Faktor intern adalah suatu faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini, keinginan untuk dapat hidup meliputi, memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat dimiliki, yaitu keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yaitu seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain,

harga diri, nama baik, memperoleh status social yang lebih tinggi dan kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan ini dapat meliputi hal-hal yaitu: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa, yaitu mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji. Namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

## 2. Faktor ekstern

Faktor ekstern adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi ekstern timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan.

Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, rasa aman dan hubungan kerja antara orang-orang yang bekerja ditempat tersebut.
- b. Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi setiap karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih giat dan lebih rajin.
- c. Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa berbuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian dan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jikalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam pekerjaannya.
- e. Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam perusahaan.
- f. Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan

peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur juga melindungi para karyawan.

### 2.3.5 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Menurut teori MasLow dalam Wibowo (2017), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi
2. Kebutuhan sosial
3. Kebutuhan rasa aman
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi

Menurut MasLow yang dikutip oleh Hasibuan (2019) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan. Yaitu:

1. Kebutuhan fisik: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan: seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, dan asuransi kecelakaan
3. Kebutuhan social: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai

4. Kebutuhan akan penghargaan: yaitu bentuk untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja
5. Kebutuhan perwujudan diri: dalam pemenuhan kebutuhan perwujudan diri dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dalam organisasi menggambarkan berhasil/tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, dan seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui tentang kinerja dapat dilihat dari beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Darmadi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Priansa (2017) kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut Afandi (2018) 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

Menurut Mangkunegara (2017) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara itu menurut Sutrisno (2017) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di berikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya guna membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

#### **2.4.2 Penilaian Kinerja**

Menurut Bintaro (2017) penilaian kinerja yaitu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan dan lain-lain.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, yaitu:

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesialis pekerjaan, dan standari kinerja
3. Tujuan-tujuan penilaian kerja
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi

#### **2.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Simanjunta (2017) Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan menjadi tiga kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen :

1. Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 6 golongan yaitu:
  - a. Kemampuan dan keterampilan kerja
    1. Keahlian karyawan tentang sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari orang lain.
    2. Kebutuhan berdasarkan hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas dan menjadi alasan utama berusaha
    3. Tanggung jawa tentang kinerja karyawan berdasarkan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya
    4. Latar belakang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masalahnya yang memeberikan pemahaman kepada pekerjaan yang ingin dilakukannya
  - b. Faktor dukungan organisasi
 

Kondisi dan syarat kerja karyawan tergantung pada dukungan organisasi, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja.

Penyediaan sarana dan alat kerja langsung mepengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju bukan saja untuk

meningkatkan kinerja tetapi juga untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

c. Faktor psikologis

Kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap, dan motivasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa (2017) yaitu:

1. Faktor individu

Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, asal-usul, jenis kelamin, dan lain-lain.

2. Faktor psikologis

Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, motivasi.

3. Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi yaitu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

#### **2.4.4 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan**

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli di bawah ini:

Menurut Greenberg dan Baroon dalam Rozarie (2017) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutase dan peberhentian.

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan saran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya

3. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti yang diharapkan.
4. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari

Menurut Sedermayanti (2017) menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja  
Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil  
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan  
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka
4. Penyesuaian kompensasi  
Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi  
Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Rozarie (2017) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi pengajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian pegawai
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Menurut Chusminah SM, R.ati Haryati (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, insentif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :
  - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi, rotasi pekerjaan
  - b. Promosi kenaikan jabatan
  - c. Training atau latihan
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja
5. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk memperbaiki kinerja

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

#### **2.4.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2018) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 aspek sebagai berikut:

1. Kualitas, kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan
2. Kuantitas, jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu
3. Pelaksana tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Penanggung jawab, kesadaran manusia dalam bertindak laku maupun perbuatannya yang disengaja dan tidak disengaja

Menurut Robbins (2017) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Kualitas kerja  
Dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja

Meliputi jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit, jumlah aktivitas yang diselesaikan karyawan

3. Ketepatan waktu  
Merupakan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan
4. Efektifitas

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka
2. Kualitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya
4. Disiplin kerja  
Taat kepada hukum dan juga aturan yang berlaku, baik secara tertulis atau pun tidak tertulis
5. Inisiatif  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.
6. Kepemimpinan  
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai organisasi

## 2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BJB Tbk. Cabang Cileungsi

**Tabel 2. 1 PENELITIAN TERDAHULU**

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ayu Septinahari Tri Astuti (2019)	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja (X1) : 1. Tujuan dan kemampuan	Penelitian ini adalah penelitian verifikatif	Dapat diketahui pengaruh antara

	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten	Motivasi Kerja (X2)  Kinerja Karyawan (Y)	2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Hubungan kemanusiaan  Motivasi Kerja (X) : 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri  Kinerja Karyawan (Y) : 1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	bersifat <i>explanatory survey</i> yang menjelaskan <i>causal</i> yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Unit analisis: analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis koefisien regresi.	kedisiplinan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan (BPKD) Kabupaten Klaten adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan diperoleh r hitung sebesar 0,504 untuk variabel kedisiplinan kerja(X1), r hitung sebesar 0,504 untuk variabel motivasi kerja (X2)
2.	Siti Fitria Ningsih (2018)  Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Disiplin kerja (X1)  Motivasi Kerja (X2)  Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (X1) : 1. Kehadiran 2. Waktu kerja 3. Peraturan berpakaian 4. Peraturan melakukan pekerjaan 5. Peraturan pegawai	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif <i>explanatory survey</i> . Yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat.	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa ketiga variabel yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap

	Departemen General Affair PT. Inti Dufree Promosindo Bali		<p>Motivasi Kerja (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan untuk berprestasi</li> <li>2. Kebutuhan hubungan</li> <li>3. Kebutuhan kekuasaan</li> </ol> <p>Kinerja karyawan (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Penyelesaian tugas</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol>	<p>Metode pengolahan :</p> <p>Analisis deskriptif</p> <p>Analisis kuantitatif</p> <p>Koefisien kolerasi</p> <p>Koefisien determinasi</p>	<p>kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dan kuat.</p>
3.	<p>Melinda Sari (2020)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo</p>	<p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Disiplin Kerja (X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap</li> <li>2. Norma</li> <li>3. Tanggung jawab</li> </ol> <p>Motivasi Kerja (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ol> <p>Kinerja Karyawan (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas pekerjaan</li> <li>2. Kualitas pekerjaan</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> </ol>	<p>analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis koefisien regresi.</p>	<p>Hasil peneliti menyatakan disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada dinas pendidikan dan kebudayaan kota probolinggo dengan koefisien determinasi sebesar 0,854 atau 85,4%</p>

4.	<p>Aria Aji Priyanto (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tanggerang Selatan</p>	<p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Disiplin (X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Tingkat penyelesaian pekerjaan</li> <li>3. Peraturan perusahaan</li> </ol> <p>Motivasi (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> </ol> <p>Kinerja Pegawai (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Penyelesaian kerja (efektif dan efisien)</li> <li>3. Kerja sama</li> <li>4. Tepat waktu</li> </ol>	<p>Penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif <i>explanatory survey</i>. Yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Metode pengolahan : Analisis deskriptif Analisis kuantitatif Koefisien kolerasi Koefisien determinasi</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi sebesar 76,54%</p>
5.	<p>Akhmad Suhaeli Wardana (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap</p>	<p>Motivasi Kerja (X1)</p> <p>Disiplin kerja (X2)</p> <p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Motivasi Kerja (X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan prestasi</li> <li>2. Kebutuhan akan afiliasi</li> <li>3. Kebutuhan akan kompetensi</li> <li>4. Kebutuhan akan kekuasaan</li> </ol> <p>Disiplin Kerja (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Tingkat kewaspadaan</li> <li>3. Ketaatan pada peraturan</li> </ol>	<p>Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana, uji t, koefisien determinasi</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan</p>

			kerja 4. Etika kerja  Kinerja karyawan (Y) : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksana tugas 4. Penanggung jawab		
--	--	--	--	--	--

### 2.5.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu perhatian dari pimpinan. Setiap organisasi, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan sesuatu yang dianggap penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan dan juga motivasi yang tinggi diharapkan akan tercapainya kinerja yang baik yang nantinya akan berdampak dengan tercapainya tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk mengelola dan mengembangkan kinerja individu dalam perusahaan menjadi hal yang sangat penting dalam membangun dan mengembangkan kemampuan perusahaan untuk dapat berperan optimal dalam era persaingan yang sangat ketat.

Dalam bagian ini penulis akan menjelaskan dan menggambarkan hubungan antara setiap objek atau variabel penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan argumen, teori, atau pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dan mendukung untuk digunakan sebagai landasan dalam menentukan pola hubungan antar objek atau variabel yang akan diteliti.

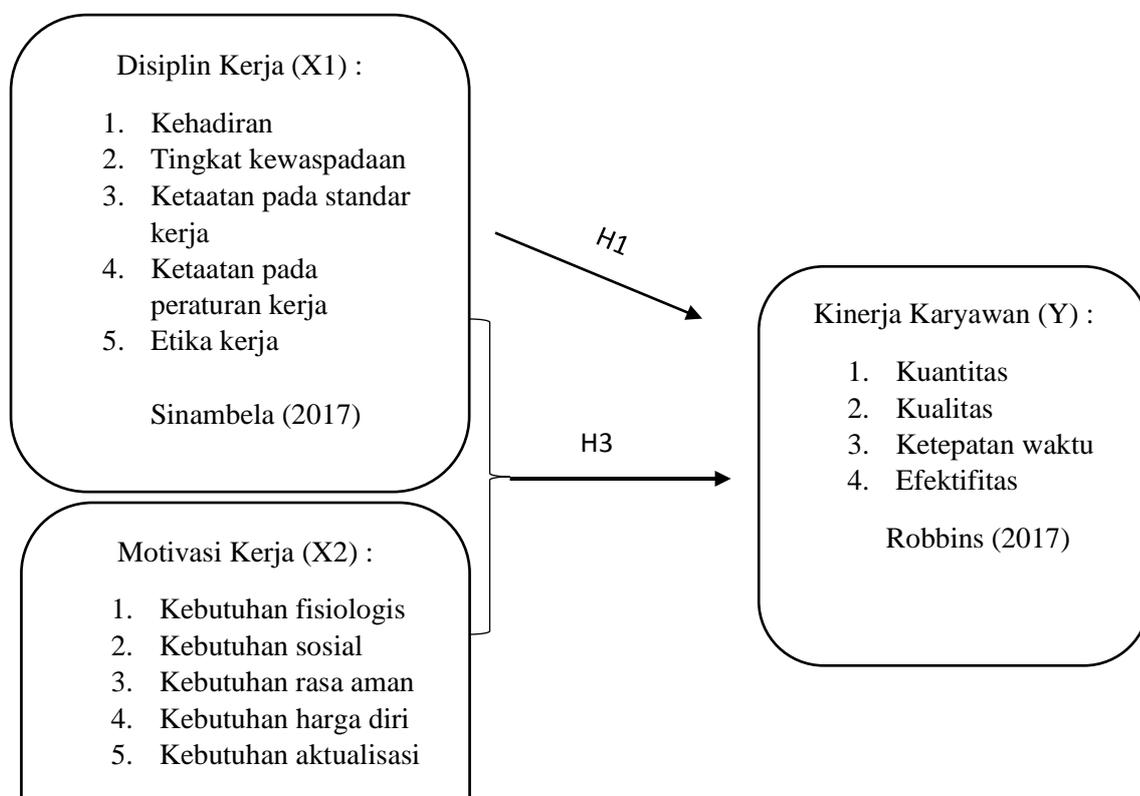
**Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan**, Menurut Siswanto (2017), disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya. Yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Terciptanya disiplin kerja yang baik akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Supaya kinerja setiap karyawan nya meningkat, maka perusahaan membutuhkan disiplin kerja karyawan yang baik.

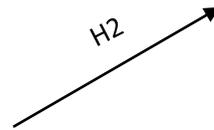
Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Septihanari Tri Astuti (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten. Yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

**Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan,** Menurut Robbins dalam Priansa (2017) berpendapat bahwa motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Apabila motivasi kerjanya tinggi maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya, jika motivasi kerja yang rendah maka kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Fitria Ningsih (2018) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen General Affair PT. Inti Dufree Promosindo Bali. Yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,** Menurut Priansa (2017) kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akhmad Suhaeli Wardana (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap. Yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan juga signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini adalah gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan Pengaruh Variabel independent dengan variabel dependent yang diteliti yaitu variabel X1 Disiplin Kerja dan variabel X2 Motivasi Kerja dengan variabel Y Kinerja Karyawan :





Gambar 2. 1 Korelasi Penelitian

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2017) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi
2. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi
3. Didiuga Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah Verifikatif bersifat Eksplanatory Survey yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Dengan mengumpulkan data-data dan juga informasi dari perusahaan untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian verifikatif menggunakan statistik inferensial.

### **3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

#### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dilakukan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi. Dimana Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) sebagai (variabel independent) dan Kinerja Karyawan sebagai (variabel dependent)

#### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan adalah individual, yang menjadi objeknya merupakan karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi yang berjumlah 32 orang.

#### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi yang beralamat di Jl. Alternatif Cibubur No Km. 8, Cileungsi. Kec. Cileungsi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16820.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

#### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang meliputi :

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan para karyawan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan kedalam kuesioner tersebut.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh dan digunakan dari sumber sebagai berikut:

1. Data primer  
Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap pihak HRD dan beberapa karyawan, hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.
2. Data sekunder

Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, jurnal, dan data-data yang tersedia pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian. Dalam penelitian terdapat dua variabel, yaitu variabel dependen dan independen.

**Tabel 3. 1 OPERASIONALISASI VARIABEL**

**Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	1. Kehadiran	1. Datang tepat waktu 2. Mengisi daftar hadir 3. Menerima konsekuensi Ketidakhadiran	Ordinal
	2. Tingkat kewaspadaan	1. Ketelitian dalam bekerja 2. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien 3. Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan sturan	Ordinal
	3. Ketaatan pada standar	1. Memakai pakaian dan peralatan kerja yang safety	Ordinal

	<p>kerja</p> <p>4. Ketaatan pada peraturan kerja</p> <p>5. Etika kerja</p>	<p>2. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan</p> <p>3. Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut</p> <p>1. Taat pada peraturan yang ditetapkan</p> <p>2. Mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan</p> <p>3. Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja</p> <p>1. Saling menghormati antar karyawan</p> <p>2. Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja</p> <p>3. Kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>
Motivasi Kerja (X2)	<p>1. Kebutuhan fisiologis</p> <p>2. Kebutuhan akan rasa aman</p> <p>3. Kebutuhan sosial</p> <p>4. Kebutuhan harga diri</p>	<p>1. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia</p> <p>2. Bekerja agar dapat hidup layak</p> <p>3. Merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan</p> <p>1. Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental</p> <p>2. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan</p> <p>3. Kondisi lingkungan kerja yang memadai</p> <p>1. Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja</p> <p>2. Menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada kerja sendiri</p> <p>3. Mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja</p> <p>1. Status</p> <p>2. Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik</p> <p>3. Memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal</p>	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p>

	5. Kebutuhan aktualisasi diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang kreatif dan menantang</li> <li>2. Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja</li> <li>3. Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif</li> </ol>	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan</li> <li>2. Target penjualan</li> <li>3. Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan</li> </ol>	Ordinal
	2. Kualitas pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan</li> <li>2. Bekerja sesuai dengan prosedur</li> <li>3. Pengetahuan yang dimiliki bisa dipakai dalam bekerja</li> </ol>	Ordinal
	3. Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. Disiplin dan fokus terhadap pekerjaan</li> <li>3. Kesesuaian jam kerja</li> </ol>	Ordinal
	4. Efektifitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat penggunaan keahlian secara optimal dan teliti</li> <li>2. Tingkat penggunaan sumber daya secara efektif</li> <li>3. Tingkat penggunaan sumber daya secara efisien</li> </ol>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh atau sensus yang merupakan teknik dengan penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 orang karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data yang relevan untuk melengkapi, menyusun dan memperkuat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel data sebagai berikut:
  - a. Survey, yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh langsung dari responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan.
  - b. Wawancara, yaitu memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan penelitian ini guna memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti.
  - c. Kuesioner, yaitu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang di ajukan kepada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi selaku objek penelitian guna mengetahui permasalahan yang diteliti. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Maka variabel yang akan diukur dijadikan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

**Tabel 3. 2 SKALA LIKERT DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak 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.

### 3.7 Uji Kualitas Data

#### 3.7.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus kolerasi Rank Spearman. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu

kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pertanyaan dikatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

Menurut Sugiyono (2019) 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 :

$r$  = Koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan

$X$  = Jumlah skor x

$Y$  = Jumlah skor y

$\sum xy$  = hasil perkalian skor x dan skor y

$N$  = Jumlah responden

Kriteria pengujian adalah apabila diketahui :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Realibitas

Menurut Sugiyono (2017) instrumen yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Dalam penelitian ini untuk menguji reabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reabilitas *alfa cronbach* :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana :

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma t^2$  = Varians total

**Tabel 3. 3Kriteria penelitian terhadap koefisien  $\alpha$  Cronbach**

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
----	----------------	------------

1	$\alpha < 0,6$	Kurang reliabel
2	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat reliabel

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap penerapan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan metode deskriptif untuk mempermudah memahami data. Analisis deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

- Rumus Sugiono :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

#### 3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan juga dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linear. Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018:95). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

$\alpha$  = bilangan konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = koefisien regresi disiplin kerja dan motivasi kerja

X1 = variabel bebas disiplin kerja

X2 = variabel bebas motivasi kerja

e = error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi proses peningkatan kinerja karyawan

#### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:159) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisa regresi linier berganda yang berbasis *ordinary lest square*. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan dalam variabel independen berjumlah lebih dari satu. Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik, diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalistik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu/residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada program *Econometric views (Eviews)* menggunakan cara uji *Jarque-Bera*. *Jarque-Bera* yaitu uji statistik untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji ini digunakan untuk mengukur *skewness* dan *kurtosis* data dan dibandingkan dengan apabila data bersifat normal (Winarno, 2015). Cara untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan dua macam cara yaitu:

- a. Jika nilai *jarque-bera* (J-B)  $\leq$  X<sup>2</sup> tabel dan *probability*  $\geq$  0.05 (lebih besar dari 5%), maka data dapat dikatakan terdistribusi normal.
- b. Jika nilai *jarque-bera* (J-B)  $\geq$  X<sup>2</sup> 0.05 dan *probability*  $\leq$  0.05 (lebih kecil dari 5%), maka data dapat dikatakan tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Adapun dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance*  $>$  0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas
- b. Jika nilai *VIF*  $<$  10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120). Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara uji *Harvey*. Uji *Harvey* yaitu meregresikan nilai *absoluteresidual* terhadap variabel independen (Gozali, 2018:137). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *p value*  $\geq$  0.05 maka H<sub>0</sub> ditolak, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai *p value*  $\leq$  0.05 maka H<sub>0</sub> diterima, yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Uji Signifikan Simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simulta dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan) pada

Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi. Uji F ini menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

n : jumlah anggota data

k : jumlah variabel independen

$R^2$  : koefisien determinasi

### 3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing- masing variabel *Independent* pada variabel *Dependent* (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi  $<0,05$  maka hipotesis diterima dan apabila nilai signifikansi  $>0,05$  maka hipotesis ditolak. Uji t-hitung dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

• Rumus Sugiono :

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

Keterangan :

$t_h$  =  $t_{hitung}$

r = Koefisien Nilai Korelasi

$r^2$  = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Responden (data)

Pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

- a.  $H_0$  :  $r \leq 0$ , artinya tidak ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan.
- b.  $H_a$  :  $r > 0$ , artinya ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan.

Untuk menentukan model keputusan dengan menggunakan statistic uji t, dapat ditentukan dengan melihat asumsi sebagai berikut:

- a. Interval keyakinan ( $\alpha$ ) = 0,05

b. Derajat kebebasan (df) =  $n - 2$

Kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- c. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan.
- d. Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau tidak terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan.

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut:



**Gambar 3. 1 KURVA UJI HIPOTESIS**

#### 4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur variabel dalam menjelaskan variabel dependen, Koefisien determinasi disimbolkan dengan R kuadrat dan rumusnya sebagai berikut :

- Rumus Sugiono :

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

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X

$r^2$  = kuadrat koefisien korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran umum lokasi penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Bank BJB**

Pendirian Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dilatar belakangi oleh Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 33 tahun 1960 tentang penentuan perusahaan di Indonesia milik Belanda yang dinasionalisasi. Salah satu perusahaan milik Belanda yang berkedudukan di Bandung yang dinasionalisasi yaitu NV Denis (De Erste Nederlansche Indische Shareholding) yang sebelumnya perusahaan tersebut bergerak di bidang bank hipotek. Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah nomor 33 tahun 1960 Pemerintah Propinsi Jawa Barat dengan Akta Notaris NoeZar nomor 152 tanggal 21 Maret 1961 dan nomor 184 tanggal 12 Mei 1961 dan dikukuhkan dengan Surat Keputusan Gubernur Propinsi Jawa Barat nomor 7/GKDH/BPD/61 tanggal 20 Mei 1961, mendirikan PD Bank Karya Pembangunan dengan modal dasar untuk pertama kali berasal dari Kas Daerah sebesar Rp. 2.500.000,00.

Untuk menyempurnakan kedudukan hukum Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat, dikeluarkan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Barat nomor 11/DPD- DPRD/72 tanggal 27 Juni 1972 tentang kedudukan hukum Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat nomor 1/DP-040/PD/1978 tanggal 27 Juni 1978, nama PD. Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat. Pada tahun 1992 aktivitas Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat ditingkatkan menjadi Bank Umum Devisa berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 25/84/KEP/DIR tanggal 2 November 1992 serta berdasarkan Perda Nomor 11 Tahun 1995 mempunyai sebutan “Bank Jabar” dengan logo baru

Dalam rangka mengikuti perkembangan perekonomian dan perbankan, maka berdasarkan Perda Nomor 22 Tahun 1998 dan Akta Pendirian Nomor 4 Tanggal 8 April 1999 berikut Akta Perbaikan Nomor 8 Tanggal 15 April 1999 yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI tanggal 16 April 1999, bentuk hukum Bank Jabar diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT). Dalam rangka memenuhi permintaan masyarakat akan jasa layanan perbankan yang berlandaskan Syariah, maka sesuai dengan izin Bank Indonesia No. 2/18/DpG/DPIP tanggal 12 April 2000, sejak tanggal 15 April 2000 Bank Jabar menjadi Bank Pembangunan Daerah pertama di Indonesia yang menjalankan dual banking system, yaitu memberikan layanan perbankan dengan system konvensional dan dengan sistem Syariah.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk atau yang lebih dikenal dengan Bank BJB adalah Bank BUMD milik pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung, bank ini didirikan pada tgl 20 Mei 1961 dengan bentuk Perseroan Terbatas (PT), kemudian dalam perkembangannya

berubah status menjadi Bahan Usaha Milik Daerah (BUMD). Saat ini Bank BJB memiliki 65 kantor cabang, 314 kantor cabang pembantu, 349 kantor kas, 1.529 mesin atm, 171 payment point, 5 kantor wilayah, dan 34 weekend banking. PT Bank BJB menjadi bank devisa sejak tanggal 2 Agustus 1990.

Pada bulan November 2007, menyusul dikeluarkannya SK Gubernur BI no. 9/63kep.gbi/2007 tentang perubahan izin usaha atas nama PT Bank Pembangunan daerah Jawa Barat Menjadi izin usaha atas nama PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, maka telah dilaksanakan penggantian call name dari Bank Jabar menjadi Bank Jabar Banten.

#### 4.1.2 Visi dan Misi Bank BJB

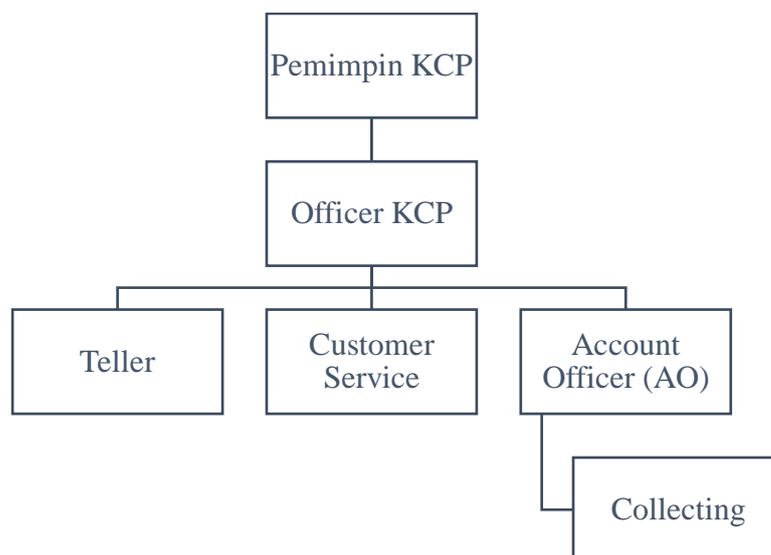
Visi : Membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pemerataan pembangunan segala bidang agar tercapai peningkatan taraf hidup rakyat.

Misi : a. Memberikan kontribusi dan berpartisipasi sebagai penggerak dan pendorong laju perekonomian

b. memberikan layanan terbaik kepada nasabah

c. menjadi partner utama pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan

#### 4.1.3 Struktur Organisasi



*Sumber : Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi (2022)*

#### 4.1.4 Profil Responden

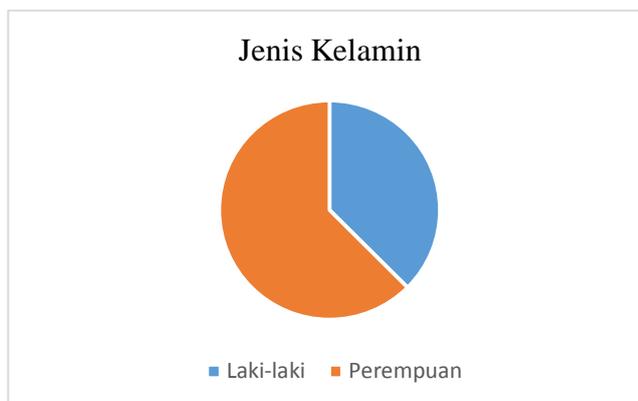
Dala penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 32 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menajadi sampel dalam penelitian ini

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase(%)
Laki-laki	12	37,5%
Perempuan	20	62,5%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer, Diolah 2022



Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Responden

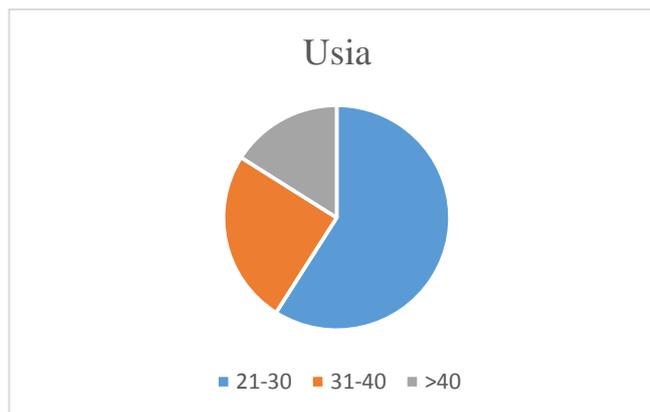
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden lebih dominan dengan jenis kelamin Perempuan dengan nilai presentase 62,5%. Dan yang berjenis kelamin laki-laki berpresentase sebesar 37,5%. Jadi dapat diketahui bahwa karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi ini mayoritas Perempuan.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase(%)
21-30 Tahun	19	59%
31-40 Tahun	8	25%
>40 Tahun	5	16%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4. 2 Usia Responden

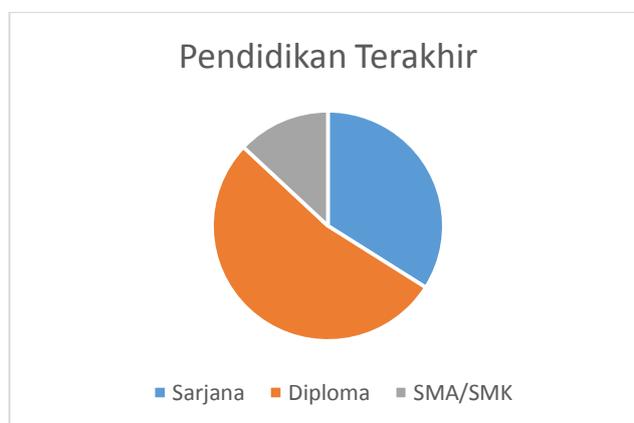
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentan usia 21-30 tahun sebanyak 59%, kemudian dengan rentan usia 31-40 tahun sebanyak 25%, dan rentan usia >40 tahun sebanyak 16%. Jadi karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi didominasi yang berusia 21-30 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase(%)
Sarjana	11	34%
Diploma	17	53%
SMA/SMK	4	13%
SMP	0	0
SD	0	0
Jumlah	32	100%

Sumber: Data primer, Diolah 2022



Gambar 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden

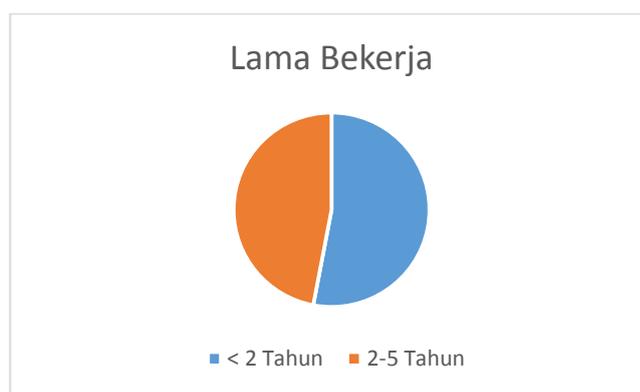
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 34%, diploma sebanyak 53%, dan yang berpendidikan

terakhir SMA/SMK sebanyak 13%. Jadi karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi didominasi oleh yang berpendidikan Diploma.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase(%)
< 2 Tahun	17	53%
2-5 Tahun	15	47%
>6 Tahun	0	0
Jumlah	32	100%



Gambar 4. 4 Lama Kerja Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan lama bekerja yaitu <2 tahun sebanyak 53% dan yang lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 47%. Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi lama kerjanya yaitu <2 tahun

Karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja didominasi oleh responden dengan lama bekerja >2tahun

Tabel 4. 5 Mayoritas Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	Perempuan	20
2.	Usia	21-30 Tahun	19
3.	Pendidikan Terakhir	Diploma	17
4.	Lama Kerja	< 2 Tahun	16

Sumber: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin Perempuan dengan usia antara 21-30 tahun yang memiliki pendidikan terakhir Diploma dan telah bekerja selama < 2 tahun.

## 4.2 Uji Kualitas Data

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dengan  $n = 32$ , dengan tingkat signifikan 5% dengan rumus  $df = n-2$  sehingga nilai  $r_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 0,349. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 26, kriteria pengujiannya adalah

1. *Item* pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. *Item* pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

#### a. Disiplin kerja

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,590	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,396	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,562	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,839	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,665	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,602	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,458	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,655	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,928	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,700	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,899	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,710	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,700	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,513	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,828	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X1 yaitu Disiplin Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### b. Motivasi Kerja

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,783	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,744	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,769	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,665	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,745	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,737	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,753	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,473	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	0,567	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,691	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,648	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,643	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	0,633	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	0,740	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	0,570	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X2 yaitu Motivasi Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada motivasi kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$

c. Kinerja Karyawan

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,515	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	0,779	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	0,515	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	0,730	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	0,778	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	0,778	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	0,779	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	0,778	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

9	0,565	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	0,707	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	0,641	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	0,515	0,349	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan didapatkan hasil seluruh pernyataan pada kinerja karyawan yang berjumlah 12 pernyataan dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

##### a. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	15

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,911 > 0,8 yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan sangat reliabel

##### b. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Motivasi Kerjs

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,759	15

Sumber: Data output SPSS 26

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,759 < 0,8 yang artinya pernyataan dari variabel motivasi kerja dinyatakan cukup reliabel

##### c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

,765	12
------	----

Sumber: Data output SPSS 26

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,765 < 0,8 yang artinya pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan cukup reliabel.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif

##### 4.3.1.1 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Penilaian terhadap variabel disiplin kerja terdiri atas 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator disiplin kerja, dapat disajikan dalam tabel berikut.

#### 1. Kehadiran

Tabel 4. 12 Jawaban “Karyawan datang tepat waktu ke tempat kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	15,6
Setuju	4	11	44	34,3
Kurang Setuju	3	8	24	25
Tidak Setuju	2	5	10	15,6
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	9,3
Jumlah		32	106	100
Rata-rata		66,25		

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 15,6%, setuju 34,3%, kurang setuju 25%, tidak setuju 15,6%, sangat tidak setuju 9,3%. Sehingga masih cukup banyak responden yang kurang setuju dengan pernyataan datang tepat waktu ke tempat kerja.

Tabel 4. 13 Jawaban “Karyawan mengisi daftar hadir sebelum kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	12,5
Setuju	4	20	80	62,5
Kurang Setuju	3	7	21	21,8
Tidak Setuju	2	1	2	3,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	123	100
Rata-rata		78,1		

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 12,5%, setuju 62,5%, kurang setuju 21,8%, tidak setuju 3,1%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan harus mengisi daftar hadir sebelum

bekerja karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang kurang setuju dan tidak setuju pada peraturan dari perusahaan tersebut.

Tabel 4. 14 Jawaban “Karyawan akan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	15,6
Setuju	4	9	36	28,1
Kurang Setuju	3	12	36	37,5
Tidak Setuju	2	5	10	15,6
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,1
Jumlah Rata-rata		32	108	100
			67,5	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 15,6%, setuju 28,1%, kurang setuju 37,5%, tidak setuju 15,6%, sangat tidak setuju 3,1% . Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang menyetujui nya.

## 2. Tingkat Kewaspadaan

Tabel 4. 15 Jawaban “Karyawan selalu teliti saat melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	9,3
Setuju	4	13	52	40,6
Kurang Setuju	3	10	30	31,2
Tidak Setuju	2	4	8	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,25
Jumlah Rata-rata		32	107	100
			66,8	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 9,3%, setuju 40,6%, kurang setuju, 31,2%, tidak setuju 12,5%, sangat tidak setuju 6,25% . Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan teliti saat melakukan pekerjaan karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang kurang setuju, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju terhadap pernyataan teliti saat melakukan pekerjaan.

Tabel 4. 16 Jawaban “Karyawan selalu mengerjakan Pekerjaan Secara Efektif dan Efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
------------	------	--------------------------	------------	----------------

Sangat Setuju	5	5	25	15,6
Setuju	4	12	48	37,5
Kurang Setuju	3	10	30	31,25
Tidak Setuju	2	4	8	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,1
Jumlah		32	112	100
Rata-rata		70		

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 15,6%, setuju 37,5%, kurang setuju 31,25%, tidak setuju 12,5%, sangat tidak setuju 3,1% . Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang kurang setuju, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju.

Tabel 4. 17 Jawaban “Karyawan Selalu Berhati-hati Dalam Melakukan Pekerjaan Sesuai dengan Aturan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	10	40	31,25
Kurang Setuju	3	12	36	37,5
Tidak Setuju	2	3	6	9,3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,1
Jumlah		32	113	100
Rata-rata		70,6		

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 18,75%, setuju 31,25%, kurang setuju 37,5%, tidak setuju 9,3%, sangat tidak setuju 3,1% . Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang menyetujui nya, atau bahkan sangat tidak setuju.

### 3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Tabel 4. 18 Jawaban “Karyawan Selalu Memakai Pakaian dan Peralatan Kerja yang Safety”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	25%
Setuju	4	11	44	34,3%
Kurang Setuju	3	11	33	34,3%
Tidak Setuju	2	2	4	6,25%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	121	100
Rata-rata		75,6		

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 25%, setuju 34,3%, kurang setuju 34,3%, tidak setuju 6,25%, sangat tidak setuju 0% . Hal ini menunjukkan masih banyak karyawan yang tidak memakai pakaian dan peralatan kerja yang sesuai dengan aturan.

Tabel 4. 19 Jawaban “Karyawan Mampu Menggunakan Peralatan Kerja Yang Baik Sesuai dengan Standar”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	12,5
Setuju	4	9	36	28,1
Kurang Setuju	3	12	36	37,5
Tidak Setuju	2	6	12	18,75%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,1%
Jumlah Rata-rata		32	105	100
		65,6		

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan 32 responden berpendapat sangat setuju 12,5%, setuju 28,1%, kurang setuju 37,5%, tidak setuju 18,75%, sangat tidak setuju 3,1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan banyak yang kurang setuju dengan pernyataan diatas, namun masih ada karyawan yang menyetujui nya.

Tabel 4. 20 Jawaban “Karyawan Akan Menerima Sanksi Atas Kelalaian Apabila Tidak Memakai Atribut”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	12	48	37,5
Kurang Setuju	3	10	30	31,25
Tidak Setuju	2	3	6	9,3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,1
Jumlah Rata-rata		32	115	100
		71,8		

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 18,75%, setuju 37,5%, kurang setuju 31,25%, tidak setuju 9,3%, sangat tidak setuju 3,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada karyawan yang kurang menyetujui nya, atau bahkan sangat tidak setuju.

#### 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 4. 21 Jawaban “Taat Pada Peraturan yang Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	330	18,7
Setuju	4	11	44	34,3
Kurang Setuju	3	11	33	34,3
Tidak Setuju	2	4	8	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah Rata-rata			117	100
			73,1	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan 32 responden berpendapat sangat setuju 18,7%, setuju 34,3%, kurang setuju 34,3%, tidak setuju 12,5%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan taat pada peraturan yang ditetapkan karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih banyak yang kurang setuju dan tidak menyetujui nya.

Tabel 4. 22 Jawaban “Mampu Bekerja Sama dengan Baik dalam Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	9,3
Setuju	4	10	40	31,25
Kurang Setuju	3	14	42	43,75
Tidak Setuju	2	3	6	9,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,25
Jumlah Rata-rata		32	105	100
			65,6	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas,menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 9,3%, setuju 31,25%, kurang setuju 43,75%, tidak setuju 9,3%, sangat tidak setuju 6,25%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan mampu bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih banyak yang setuju dan juga ada yang tidak menyetujui nya.

Tabel 4. 23 Jawaban “Merapikan Peralatan Kerja Setelah Selesai Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	12,5
Setuju	4	9	36	28,1
Kurang Setuju	3	12	36	37,5
Tidak Setuju	2	5	10	15,6
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,25
Jumlah Rata-rata		32	104	100
			65	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 12,5%, setuju 28,1%, kurang setuju 37,5% tidak setuju 15,6%, sangat tidak setuju 6,25%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan merapikan peralatan kerja setelah selesai bekerja karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih banyak yang setuju dan juga ada yang tidak menyetujui nya.

#### 5. Etika Kerja

Tabel 4. 24 Jawaban “Saling Menghormati Antar Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	9,3
Setuju	4	10	40	31,25
Kurang Setuju	3	13	39	40,6
Tidak Setuju	2	4	8	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,25
Jumlah Rata-rata		32	104	100
			65	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 9,3%, setuju, 31,25%, kurang setuju 40,6%, tidak setuju 12,5%, sangat tidak setuju 6,25%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan saling menghormati antar karyawan, karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih banyak yang setuju dan juga ada yang tidak menyetujui nya.

Tabel 4. 25 Jawaban “Memiliki Kepribadian yang Baik Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	12,5
Setuju	4	12	48	37,5
Kurang Setuju	3	11	33	34,3
Tidak Setuju	2	3	6	9,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,25
Jumlah Rata-rata		32	109	100
			68,1	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 12,5%, setuju 37,5%, kurang setuju 34,3%, tidak setuju 9,3%, sangat tidak setuju 6,25%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan memiliki kepribadian baik dalam bekerja karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih banyak yang kurang setuju dan juga ada yang tidak menyetujui nya.

Tabel 4. 26 Jawaban “Kepatuhan Terhadap Norma-norma yang Berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
------------	------	--------------------------	------------	----------------

Sangat Setuju	5	5	25	15,6
Setuju	4	11	44	34,3
Kurang Setuju	3	14	42	43,75
Tidak Setuju	2	2	4	6,25
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	115	100
Rata-rata			71,8	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 15,6%, setuju 34,3%, kurang setuju 43,75%, tidak setuju 6,25%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih banyak yang menyetujui nya.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel disiplin kerja :

Tabel 4. 27 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Disiplin Kerja

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
<b>KEHADIRAN</b>			
1.	Datang tepat waktu ditempat kerja	66,25%	70,6%
2.	Mengisi daftar hadir sebelum kerja	78,1%	
3.	Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	67,5%	
<b>TINGKAT KEWASPADAAN</b>			
4.	Teliti saat melakukan pekerjaan	66,8%	69,1%
5.	Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	70%	
6.	Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan	70,6%	
<b>KETAATAN PADA STANDAR KERJA</b>			
7.	Memakai pakaian dan peralatan kerja yang safety	75,6%	71%
8.	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai aturan	65,6%	
9.	Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut	71,8%	
<b>KETAATAN PADA PERATURAN KERJA</b>			
10.	Taat pada peraturan yang ditetapkan	73,1%	67,9%
11.	Mampu bekerja sama dengan baik dalam bekerja	65,6%	
12.	Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja	65%	
<b>ETIKA KERJA</b>			
13.	Saling menghormati antar karyawan	65%	68,3%
14.	Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	68,1%	
15.	Kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku	71,8%	
Rata-rata		69,4%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni sebesar 69,4%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator ke-3 yaitu ketaatan pada standar kerja dengan pernyataan “Memakai pakaian dan peralatan kerja yang safety” yaitu sebesar 75,6%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 65% terdapat pada indikator ke-5 yaitu etika kerja dengan pernyataan “saling menghormati antar karyawan”.

#### 4.3.1.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Penilaian terhadap variabel motivasi kerja terdiri atas 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator motivasi kerja, dapat disajikan dalam tabel berikut.

##### 1. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4. 28 Jawaban “Pemenuhan kebutuhan dasar manusia”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,7
Setuju	4	11	44	34,3
Kurang Setuju	3	10	30	31,25
Tidak Setuju	2	5	10	15,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah Rata-rata		32	115	100
			71,8	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan 32 responden berpendapat sangat setuju 18,7%, setuju 34,3%, kurang setuju 31,25%, tidak setuju 15,6%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan peenuhan kebutuhan dasar manusia karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih banyak yang kurang setuju atau pun tidak menyetujui nya.

Tabel 4. 29 Jawaban “Bekerja agar dapat hidup layak”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	34,3
Setuju	4	16	64	50
Kurang Setuju	3	5	15	15,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah Rata-rata		32	134	100
			83,7	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan 32 respinden berpendapat sangat setuju 34,3%, setuju 50%, kurang setuju 15,6%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukan bahwa dengan pernyataan bekerja agar dapat hidup layak karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada yang kurang menyetujui nya.

Tabel 4. 30 Jawaban “Merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	12,5
Setuju	4	10	40	31,25
Kurang Setuju	3	13	39	40,6
Tidak Setuju	2	4	8	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,1
Jumlah Rata-rata		32	108	100
			67,5	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan 32 responden berpendapat sangat setuju 12,5%, setuju 31,25%, kurang setuju 40,6%, tidak setuju 12,5%, sangat tidak setuju 3,1%. Hal ini menunjukan bahwa dengan pernyataan merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada yang menyetujui nya.

## 2. Kebutuhan akan rasa aman

Tabel 4. 31 Jawaban “Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	15,6
Setuju	4	11	44	34,3
Kurang Setuju	3	10	30	31,25
Tidak Setuju	2	4	8	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,25
Jumlah Rata-rata		32	109	100
			68,1	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan 32 responden berpendapat sangat setuju 15,6%, setuju 34,3%, kurang setuju 31,25%, tidak setuju 12,5%, sangat tidak setuju 6,25%. Hal ini menunjukan bahwa dengan pernyataan Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada yang kurang setuju atau pun tidak menyetujui nya.

Tabel 4. 32 Jawaban “Merasa tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	7	32	21,8
Setuju	4	13	52	40,6
Kurang Setuju	3	12	36	37,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	120	100
Rata-rata		75		

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 21,8%, setuju 40,6%, kurang setuju 37,5%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan Merasa tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada yang kurang menyetujui nya.

Tabel 4. 33 Jawaban “Kondisi lingkungan kerja yang memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	15,6
Setuju	4	9	36	28,1
Kurang Setuju	3	12	36	37,5
Tidak Setuju	2	5	10	15,6
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,1
Jumlah		32	108	100
Rata-rata		67,5		

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 15,6%, setuju 28,1%, kurang setuju 37,5%, tidak setuju 15,6%, sangta tidak setuju 3,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan kondisi lingkungan kerja yang memadai karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada yang setuju dan tidak menyetujui nya.

### 3. Kebutuhan Sosial

Tabel 4. 34 Jawaban “Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	9,3
Setuju	4	9	36	28,1
Kurang Setuju	3	12	36	37,5
Tidak Setuju	2	6	12	18,75
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,25
Jumlah		32	102	100

Rata-rata	63,7
-----------	------

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan 32 reponden berpendapat sangat setuju 9,3%, setuju 28,1%, kurang setuju 37,5%, tidak setuju 18,75%, sangat tidak setuju 6,25%. Hal ini menunjukan bahwa dengan pernyataan Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada yang setuju dan tidak menyetujui nya.

Tabel 4. 35 Jawaban “Menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada kerja sendiri”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	9,3
Setuju	4	9	36	28,1
Kurang Setuju	3	13	39	40,6
Tidak Setuju	2	5	10	15,6
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,25
Jumlah Rata-rata		32	92	100
			57,5	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan 32 responden berpendapat sangat setuju 9,3%, setuju 28,1%, kurang setuju 40,6%, tidak setuju 15,6%, sangat tidak setuju 6,25%. Hal ini menunjukan bahwa dengan pernyataan Menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada kerja sendiri karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada yang setuju dan tidak menyetujui nya.

Tabel 4. 36 Jawaban “Mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	15,6
Setuju	4	10	40	31,25
Kurang Setuju	3	12	36	37,5
Tidak Setuju	2	5	10	15,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah Rata-rata		32	111	100
			69,3	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan 32 responden berpendapat sangat setuju 15,6%, setuju 31,25%, kurang setuju 37,5%, tidak setuju 15,6%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukan bahwa dengan pernyataan Menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada kerja sendiri karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada yang setuju dan tidak menyetujui nya.

#### 4. Kebutuhan Harga Diri

Tabel 4. 37 Jawaban “Status”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	12,5
Setuju	4	9	36	28,1
Kurang Setuju	3	13	39	40,6
Tidak Setuju	2	4	8	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6,25
Jumlah		32	105	100
Rata-rata			65,6	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 12,5%, setuju 28,1%, kurang setuju 40,6%, tidak setuju 12,5%, sangat tidak setuju 6,25%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan status karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada yang setuju dan tidak menyetujui nya.

Tabel 4. 38 Jawaban “Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	15,6
Setuju	4	14	56	43,7
Kurang Setuju	3	10	30	31,2
Tidak Setuju	2	3	6	9,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	117	100
Rata-rata			73,1	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 15,6%, setuju 43,7%, kurang setuju 31,2%, tidak setuju 9,3%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada yang kurang setuju dan tidak menyetujui nya.

Tabel 4. 39 Jawaban “Memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	12,5
Setuju	4	10	40	31,25
Kurang Setuju	3	15	45	46,8
Tidak Setuju	2	3	6	9,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	111	100

Rata-rata	69,5
-----------	------

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan 32 responden berpendapat sangat setuju 12,5%, setuju 31,25%, kurang setuju 46,8%, tidak setuju 9,3%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukan bahwa dengan pernyataan Memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada yang setuju dan tidak menyetujui nya.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tabel 4. 40 Jawaban “Pekerjaan yang kreatif dan menantang”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6,25
Setuju	4	10	40	31,25
Kurang Setuju	3	14	42	43,75
Tidak Setuju	2	4	8	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3,1
Jumlah Rata-rata		32	101	100
			63,1	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan 32 responden berpendapat sangat setuju 6,25%, setuju 31,25%, kurang setuju 43,75%, tidak setuju 12,5%, sangat tidak setuju 3,1%. Hal ini menunjukan bahwa dengan pernyataan Pekerjaan yang kreatif dan menantang karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada yang setuju dan tidak menyetujui nya.

Tabel 4. 41 Jawaban “Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	9,3
Setuju	4	11	44	34,3
Kurang Setuju	3	15	45	46,8
Tidak Setuju	2	3	6	9,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah Rata-rata		32	110	100
			68,75	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan 32 responden berpendapat sangat setuju 9,3%, setuju 34,3%, kurang setuju 46,8%, tidak setuju 9,3%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukan bahwa dengan pernyataan Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada yang setuju dan tidak menyetujui nya.

Tabel 4. 42 Jawaban “Menggunakan pengalaman yang positif”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	21,8
Setuju	4	14	56	43,75
Kurang Setuju	3	11	33	34,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	124	100
Rata-rata			77,5	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 21,8%, setuju 43,75%, kurang setuju 34,4%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan menggunakan pengalaman yang positif karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, dan masih ada yang kurang menyetujuinya.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja :

Tabel 4. 43 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
<b>KEBUTUHAN FISIOLOGIS</b>			
1.	Pemenuhan kebutuhan dasar manusia	71,8%	74,3%
2.	Bekerja agar dapat hidup layak	83,7%	
3.	Merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan	67,5%	
<b>KEBUTUHAN AKAN RASA AMAN</b>			
4.	Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental	68,1%	70,5%
5.	Merasa tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan	75%	
6.	Kondisi lingkungan kerja yang memadai	67,5%	
<b>KEBUTUHAN SOSIAL</b>			
7.	Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja	63,7%	61,5%
8.	Menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada kerja sendiri	57,5%	
9.	Mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja	69,5%	
<b>KEBUTUHAN HARGA DIRI</b>			
10.	Status	65,6%	69%
11.	Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	71,8%	
12.	Memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal	69,5%	

KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI			
13.	Pekerjaan yang kreatif dan menantang	63,1%	70%
14.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja	68,75%	
15.	Menggunakan pengalaman yang positif	77,5%	
Rata-rata		69,3%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel motivasi kerja yakni sebesar 69,3%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator pertama yaitu kebutuhan fisiologis dengan pernyataan “bekerja agar dapat hidup layak” yaitu sebesar 83,7%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 63,1% terdapat pada indikator ke-5 yaitu kebutuhan aktualisasi dengan pernyataan “pekerjaan yang kreatif dan menantang”.

#### 4.3.1.3 Analisis Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri atas 12 dimensi yang berasal dari 4 indikator motivasi kerja, dapat disajikan dalam tabel berikut.

##### 1. Kualitas Pekerjaan

Tabel 4. 44 Jawaban “Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	13	52	40,6
Kurang Setuju	3	13	39	40,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah Rata-rata		32	121	100
			75,6	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan 32 responden berpendapat sangat setuju 18,75%, setuju 40,6%, kurang setuju 40,6%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, dan masih ada yang kurang menyetujuinya.

Tabel 4. 45 Jawaban “Target Penjualan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
------------	------	--------------------------	------------	----------------

Sangat Setuju	5	4	20	12,5
Setuju	4	12	48	37,5
Kurang Setuju	3	13	39	40,6
Tidak Setuju	2	3	6	9,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	113	100
Rata-rata			70,6	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan 32 responden berpendapat sangat setuju 12,5%, setuju 37,5%, kurang setuju 40,6%, tidak setuju 9,3%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan target penjualan karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, dan masih ada yang setuju dan tidak menyetujuinya.

Tabel 4. 46 Jawaban “Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	15,6
Setuju	4	12	48	37,5
Kurang Setuju	3	14	42	43,7
Tidak Setuju	2	1	2	6,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	117	100
Rata-rata			73,1	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 15,6%, setuju 37,5%, kurang setuju 43,7%, tidak setuju 6,2%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, dan masih ada yang setuju dan tidak menyetujuinya.

## 2. Kualitas Pekerjaan

Tabel 4. 47 Jawaban “Kualitas pekerjaan yang dihasilkan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	12	48	37,5
Kurang Setuju	3	13	39	40,6
Tidak Setuju	2	1	2	6,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	119	100
Rata-rata			74,3	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 18,75%, setuju 37,5%, kurang setuju 40,6%, tidak setuju 6,2%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, dan masih ada yang setuju dan tidak menyetujuinya.

Tabel 4. 48 Jawaban “Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	14	56	43,75
Kurang Setuju	3	13	39	40,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah Rata-rata		32	125	100
			78,1	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 18,75%, setuju 43,75%, kurang setuju 40,6%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan bekerja sesuai dengan prosedur karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, dan masih ada yang kurang menyetujuinya.

Tabel 4. 49 Jawaban “Pengetahuan yang dimiliki karyawan bisa diterapkan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	18	72	56,25
Kurang Setuju	3	8	24	25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah Rata-rata		32	115	100
			71,8	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 18,75%, setuju 56,25%, kurang setuju 25%, tidak setuju 0%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan Pengetahuan yang dimiliki bisa dipakai dalam bekerja karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, dan masih ada yang kurang menyetujuinya.

### 3. Ketepatan Waktu

Tabel 4. 50 Jawaban “Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden	Skor total	Presentase
------------	------	------------------	------------	------------

Keterangan		(orang)		(%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	10	40	31,2
Kurang Setuju	3	14	42	43,7
Tidak Setuju	2	2	4	6,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	116	100
Rata-rata		72,5		

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 18,75%, setuju 31,2%, kurang setuju 43,7%, tidak setuju 6,2%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, dan masih ada yang setuju dan tidak menyetujuinya.

Tabel 4. 51 Jawaban “Karyawan selalu Disiplin dan fokus terhadap pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	15,6
Setuju	4	11	44	34,3
Kurang Setuju	3	15	45	46,8
Tidak Setuju	2	1	2	3,1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	116	100
Rata-rata		72,5		

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 15,6%, setuju 34,3%, kurang setuju 46,8%, tidak setuju 3,1%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan disiplin dan fokus terhadap pekerjaan karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, dan masih ada yang setuju dan tidak menyetujuinya.

Tabel 4. 52 Jawaban “Kesesuaian jam kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	25	15,6
Setuju	4	11	44	34,3
Kurang Setuju	3	13	39	40,6
Tidak Setuju	2	3	6	9,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	114	100
Rata-rata		71,25		

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 15,6%, setuju 34,3%, kurang setuju 40,6%, tidak setuju 9,3%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan kesesuaian jam kerja karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, dan masih ada yang setuju dan tidak menyetujuinya.

#### 4. Efektivitas

Tabel 4. 53 Jawaban “Tingkat penggunaan keahlian secara optimal dan teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	21,8
Setuju	4	10	40	31,2
Kurang Setuju	3	11	33	34,3
Tidak Setuju	2	4	8	12,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah Rata-rata		32	116	100
			72,5	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 21,8%, setuju 31,2%. Kurang setuju 34,4%, tidak setuju 12,5%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan Tingkat penggunaan keahlian secara optimal dan teliti karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, dan masih ada yang setuju dan tidak menyetujuinya.

Tabel 4. 54 Jawaban “Tingkat penggunaan sumber daya secara efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	11	44	34,3
Kurang Setuju	3	12	36	37,5
Tidak Setuju	2	3	6	9,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah Rata-rata		32	116	100
			72,5	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan 32 responden berpendapat sangat setuju 18,75%, setuju 34,3%, kurang setuju 37,5%, tidak setuju 9,3%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan Tingkat penggunaan sumber daya secara efektif karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut, dan masih ada yang setuju dan tidak menyetujuinya.

Tabel 4. 55 Jawaban “Tingkat penggunaan sumber daya secara efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
------------	------	--------------------------	------------	----------------

Sangat Setuju	5	6	30	18,75
Setuju	4	14	56	43,75
Kurang Setuju	3	10	30	31,25
Tidak Setuju	2	2	4	6,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		32	120	100
Rata-rata			75	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan 32 responden berpendapat sangat setuju 18,75%, setuju 43,75%, kurang setuju 31,25%, tidak setuju 6,2%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukan bahwa dengan pernyataan Tingkat penggunaan sumber daya secara efisien karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, dan masih ada yang kurang setuju dan tidak menyetujuinya.

Tabel 4. 56 Hasil rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata per item	Rata-rata per indikator
<b>KUANTITAS PEKERJAAN</b>			
1.	Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan	75,6%	73,1%
2.	Target Penjualan	70,6%	
3.	Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	73,1%	
<b>KUALITAS PEKERJAAN</b>			
4.	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan	74,3%	75,5%
5.	Bekerja sesuai dengan prosedur	78,1%	
6.	Pengetahuan yang dimiliki bisa dipakai dalam bekerja	74,3%	
<b>KETEPATAN WAKTU</b>			
7.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	72,5%	72%
8.	Disiplin dan fokus terhadap pekerjaan	72,5%	
9.	Kesesuaian jam kerja	71,2%	
<b>EFEKTIFITAS</b>			
10.	Tingkat penggunaan keahlian secara optimal dan teliti	72,5%	73,3%
11.	Tingkat penggunaan sumber daya secara efektif	72,5%	
12.	Tingkat penggunaan sumber daya secara efisien	75%	
Rata-rata		73,5%	

Sumber data: Data primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja karyawan yakni sebesar 73,5%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi baik. Hal ini ditunjukan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator kuantitas pekerjaan,

kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektifitas. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator ke-3 yaitu kualitas pekerjaan dengan pernyataan “bekerja sesuai dengan prosedur” yaitu sebesar 78,1%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 70,6% terdapat pada indikator ke-2 yaitu kuantitas pekerjaan dengan pernyataan “target penjualan”.

#### 4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 26 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Tabel 4. 57 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13,872	7,362		7,317	,000
	disiplin	,123	,070	,291	1,751	,090
	motivasi	,284	,115	,411	2,470	,020

Sumber data: Output SPSS 26, 2022

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

$$(\text{kinerja}) = 13.872 + 0,123 (\text{disiplin}) + 0,284 (\text{motivasi})$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konsta sebesar 13.872 berarti bahwa jika variabel disiplin dan motivasi kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 13872
- Nilai koefisien B1 = 0,123 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan jika taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan waktu, maka akan diperkirakan kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Nilai koefisien B2 = 0,284 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan jika adanya dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, serta tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Maka akan diperkirakan kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

#### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal

Tabel 4. 58 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,73060615
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,076
	Negative	,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

Sumber data: Output SPSS 26, 2022

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

#### b. Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai tolerance  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas
- b. Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4. 59 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	53,872	7,362		7,317	,000		
	Disiplin	,123	,070	,291	1,751	,090	,976	1,024

Motivasi	,284	,115	,411	2,470	,020	,976	1,024
----------	------	------	------	-------	------	------	-------

Sumber data: Output SPSS 26, 2022

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance disiplin kerja yaitu  $0,976 > 0,10$  serta nilai VIF  $1,024 < 10,00$  dan nilai tolerance motivasi kerja yaitu  $0,976 > 0,10$  serta nilai VIF  $1,024 < 10,00$ . Jadi hasil dari uji multikolinearitas pada variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 60 Hasil Uji Heterokedastisitas

#### Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,177	3,928		,809	,425
	Disiplin	,005	,037	,023	,130	,898
	Motivasi	,107	,061	,311	1,739	,093

Sumber data: Output SPSS 26, 2022

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada variabel X1 dan Y menunjukkan hasil nilai sig  $0,898 > 0,05$  dan pada variabel X2 menunjukkan hasil nilai sig  $0,093 > 0,05$  yang artinya bahwa variabel yang di uji tidak mengandung heteroskedastisitas.

#### 4.3.4 Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 61 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

			Disiplin	Motivasi	Kinerja
Spearman's rho	Disiplin	Correlation Coefficient	1,000	,522	,527
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	32	32	32
	Motivasi	Correlation Coefficient	,522	1,000	,631*
		Sig. (2-tailed)	,000	.	.
		N	32	32	32
	Kinerja	Correlation Coefficient	,527	,631*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.	.
		N	32	32	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber data: Output SPSS 26, 2022

Tabel 4. 62 Hasil Uji Multikolinearitas

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel spss diatas maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dari output diatas diketahui nilai koefisien korelasi 0, 527 maka menunjukkan hubungan yang sedang dan positif antara Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

Dan juga, antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dari output diatas diketahui nilai koefisien korelasi 0, 631 maka menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Tabel 4. 63 Nilai Koefisien Korelasi Disiplin kerja

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00-0,199		Sangat Lemah
0,20-0,399		Lemah
0,40-0,599	0,527	Sedang
0,60-0,799		Kuat
0,80-1		Sangat Kuat

Tabel 4. 64 Nilai Koefisien Korelasi Motivasi kerja

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00-0,199		Sangat Lemah
0,20-0,399		Lemah
0,40-0,599		Sedang
0,60-0,799	0,631	Kuat
0,80-1		Sangat Kuat

#### 4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4. 65 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646 <sup>a</sup>	,417	,363	3,85710

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber data: Output SPSS 26, 2022

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam tabel diatas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai  $R^2 = 0,417$ . Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi dipengaruhi oleh Disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 41,7% dan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 4.3.6 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 4.65 Uji t Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,872	7,362		7,317	,000
	disiplin	,123	,070	,291	1,751	,090
	motivasi	,284	,115	,411	2,470	,020

Sumber: Output SPSS 26, 2022

1. Variabel disiplin memiliki t hitung sebesar 1,751 dan nilai signifikan sebesar 0,090 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,090 lebih besar dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X1 (Disiplin) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja)
2. Variabel motivasi memiliki t hitung sebesar 2,470 dan nilai signifikan sebesar 0,020 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa 0,020 lebih besar dari 0,005 dapat diartikan secara parsial bahwa variabel X2 (Motivasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja)

#### 4.3.7 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengambilan pada uji F dengan membandingkan antara F hitung dengan Ftabel: Jika nilai F hitung  $>$  F tabel maka variabel X1, X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Jika nilai F hitung  $<$  F tabel maka variabel X1, X2 tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y. Berikut cara menentukan nilai Ftabel :

$$F \text{ tabel} = (k ; n-k)$$

$$F \text{ tabel} = (2; 32-2)$$

$$F \text{ tabel} = (2;30)$$

Tabel 4.66 Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	119,435	2	59,717	4,014	,029 <sup>b</sup>
	Residual	431,440	29	14,877		
	Total	550,875	31			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin						

Sumber: Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 26 maka diperoleh nilai Fhitung 4,014 > Ftabel 3,32 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.

#### 4.3.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yakni untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi dan untuk membuktikan apa bila hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Berdasarkan hasil perhitungan pada sub bab sebelumnya, didapatkan nilai r yaitu sebesar 0,349. Dan nilai tersebut diatas dari 0, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya ada hubungan positif antara antara pelatihan dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan perbandingan antara thitung dengan ttabel adalah sebagai berikut:

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

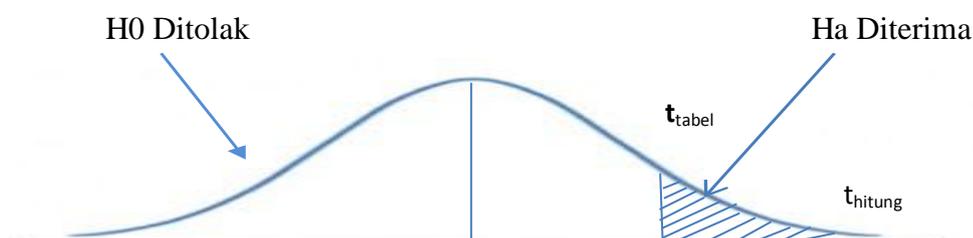
$$t_h = \frac{0,349 \sqrt{32-2}}{\sqrt{1-0,349^2}}$$

$$t_h = \frac{0,349 \sqrt{30}}{0,651}$$

$$\frac{1,884}{0,651}$$

$$t_h = 2.894$$

Diketahui t hitung yang didapat adalah 2.894. Sedangkan untuk t tabel dengan responden 32 adalah 0,682.



0,349

2.894

Gambar 4. 5 Kurva Uji Hipotesis

#### 4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

##### 4.4.1 Disiplin kerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Berdasarkan analisis data pada sub bab sebelumnya dapat diketahui bahwa dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator ketaatan pada standar kerja dengan pernyataan “Memakai pakaian dan peralatan kerja yang safety” y Sedangkan tanggapan terendah yaitu terdapat pada indikator etika kerja dengan pernyataan “saling menghormati antar karyawan”.

##### 4.4.2 Motivasi kerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Berdasarkan analisis data pada sub bab sebelumnya dapat diketahui bahwa dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kebutuhan fisiologia dengan pernyataan “bekerja agar dapat hidup layak”. Sedangkan tanggapan terendah terdapat pada indikator kebutuhan aktualisasi dengan pernyataan “pekerjaan yang kreatif dan menantang”.

##### 4.4.3 Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Dari perhitungan spss diatas maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dari output diatas diketahui nilai koefisien korelasi 0, 527 maka menunjukkan hubungan yang sedang dan positif antara Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi.

Dan juga, antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan diketahui nilai koefisien korelasi 0, 631 maka menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi

Dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai  $R^2 = 0,417$ . Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi dipengaruhi oleh Disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 41,7% dan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

1. Berdasarkan analisis data pada sub bab sebelumnya dapat diketahui bahwa dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi berada dalam kategori “baik” yaitu sebesar 69,4% berada pada rentang 61-80%. Nilai rata-rata jawaban responden tertinggi dari setiap indikator yaitu pada indikator ketaatan pada standar kerja dengan skor rata-rata 71%, dan nilai terendah pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan skor rata-rata 67,9%.
2. Berdasarkan analisis data pada sub bab sebelumnya dapat diketahui bahwa dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi berada dalam kategori “baik” yaitu sebesar 69,3% berada pada rentang 61-80%. Nilai rata-rata jawaban responden tertinggi dari setiap indikator yaitu pada indikator kebutuhan fisiologis dengan skor rata-rata 74,3%, dan nilai terendah pada indikator kebutuhan sosial dengan skor rata-rata 61,5%.
3. Berdasarkan analisis data pada sub bab sebelumnya dapat diketahui bahwa dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi berada dalam kategori “baik” yaitu sebesar 73,5% berada pada rentang 61-80%. Nilai rata-rata jawaban responden tertinggi dari setiap indikator yaitu pada indikator kualitas pekerjaan dengan skor rata-rata 75,5%, dan nilai terendah pada indikator ketepatan waktu dengan skor rata-rata 72%.
4. Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai  $R^2 = 0,417$  hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi dipengaruhi oleh Disiplin kerja dan Motivasi kerja sebesar 41,7% dan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi memiliki kelemahan dan perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator ketaatan pada peraturan kerja. Saran yang dapat diberikan adalah Perusahaan harus lebih mengawasi ketaatan karyawan pada peraturan yang telah ditetapkan dan juga adanya sanksi tegas bila masih banyak karyawan yang melanggar. Dan ada pun saran untuk

disiplin kerja pada indikator ketaatan pada standar kerja harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan semakin baik.

2. Motivasi kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi memiliki kelemahan. Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan perlu melakukan pergerakan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan nya terutama pada indikator kebutuhan sosial, karena sangat penting untuk memperbaiki hubungan antara karyawan dengan karyawan, dan karyawan dengan atasan karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan nya. Dan ada pun saran untuk motivasi kerja pada indikator kebutuhan fisiologis harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan semakin baik.
3. Kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Cileungsi memiliki kelemahan terutama dalam ketepatan waktunya. Saran yang dapat saya berikan yaitu perusahaan harus lebih ketat dalam mengawasi kedisiplinan waktu karyawannya agar karyawan memiliki kesadaran untuk tidak mengulangi kesalahannya terus menerus. Dan untuk kualitas pekerjaannya harus dipertahankan dan harus bisa lebih ditingkatkan lagi agar lebih baik.
4. Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat dengan kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 41,7%. Maka oleh sebab itu disiplin kerja dan motivasi kerja harus lebih ditingkatkan lagi, dan juga perusahaan harus selalu memberikan yang terbaik untuk menjaga kinerja karyawan nya. Namun sebesar 58,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, oleh karena itu harus dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui dan menganalisis hal tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen: Dasar; Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keempat belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yogaswara, Rizko. (2020). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Weaving Pada PT Unitex”. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Rahayu, Mutiara. (2020). "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cahaya Buana Intitama*". Skripsi. Universitas Pakuan.
- Mulyana, Asep. (2017). "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk (BCA) Kantor Cabang Utama Depok*". Skripsi. Universitas Pakuan.
- Hidayat, Rahman. (2021). "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanpak Unggul*". Skripsi. Universitas Pakuan.
- Tri Astuti, Ayu. (2019). "*Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Klaten*". Jurnal Online. Tersedia di:  
<http://repository.unwidha.ac.id:880/1531/> [diakses 4 April 2022]
- Sari, Melinda. (2020). "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo*". Skripsi Thesis. Universitas Panca Marga Probolinggo. Tersedia di:  
<http://repository.upm.ac.id/1746/> [diakses 4 April 2022]
- Aji Priyanto, Aria. (2021). "*Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank DBS Tangerang Selatan*". Jurnal Online. Tersedia di:  
[https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana\\_ekonomi/article/view/2890](https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wacana_ekonomi/article/view/2890) [Diakses 5 April 2022]

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Nurul Ainunnisha  
Alamat : Desa Cicadas RT 02/RW 02, Kec. Gunung Putri, Kab.  
Bogor  
Tempat/ Tanggal Lahir : Bogor, 25 November 1999  
Umur : 22 thn  
Agama : Islam  
Pendidikan :  
 SD : SDN Cicadas 01  
 SMP : SMPN 1 Gunung Putri  
 SMA : SMAN 1 Gunung Putri  
 Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

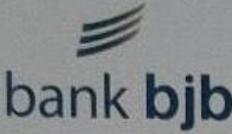
Bogor, 6 Juli 2022

Peneliti

(Siti Nurul Ainunnisha)

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Surat Riset Perusahaan

  
**bank bjb**

Cibinong, 03 November 2021

<p>Nomor : 0186/CIB-CIL/XI/2021          Sifat : Penting          Lampiran : -          Perihal : <b>Surat Keterangan Magang</b></p>	<p>Kepada Yth.          Universitas Pakuan          Fakultas Ekonomi dan Bisnis          Jl Pakuan P.O Box 452 Bogor</p>
--	--

Yang bertanda tangan di bawah ini :

<p>Nama : Ruly Kurnia          Jabatan : Sub Branch Manager          Alamat : Jl.Alternatif Cibubur Km 8 Cileungsi Kec Cileungsi Bogor</p>	
--	--

Dengan ini menerangkan bahwa :

<p>Nama : Siti Nurul Ainunnisha          Npm : 021118190          Program Studi : Manajemen</p>	
---	--

Bahwa nama yang tersebut di atas telah melakukan aktivitas magang kerja di Bank Bjb Kcp Cileungsi selama 1 (satu) bulan terhitung dari 01 Oktober 2021 sampai dengan 30 Oktober 2021.

Saudari Siti Nurul Ainunnisha telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik selama magang kerja di perusahaan kami. Yang bersangkutan juga aktif mempelajari dan mengikuti kegiatan administrasi yang berlangsung diperusahaan kami.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, dan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk  
**CABANG CIBINONG – Kcp Cileungsi**

  
**bank bjb**  
 MCP CILEUNGSI  
Ruly Kurnia  
 Pemimpin Kcp Cileungsi

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk.

## Lampiran 2. Kuesioner

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Berilah tanda (X) atau Ceklis (√) pada kolom yang anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi di tempat anda bekerja.
2. Ada 5 alternatif jawaban yang bisa dipilih yaitu :
  - a. SS = Sangat Sering (5)
  - b. S = Sering (4)
  - c. KD = Kadang-kadang (3)
  - d. TS = Tidak Setuju (2)
  - e. STS = Sangat Tidak Setuju (1)

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
2. Usia
  - a. 21 – 30 tahun
  - b. 31 – 40 tahun
  - c. > 40 tahun
3. Pendidikan Terakhir
  - a. Sarjana
  - b. Diploma
  - c. SMA/SMK/Sederajat
  - d. SMP
  - e. SD
4. Lama Kerja
  - a. < 2 tahun
  - b. 2 – 5 tahun
  - c. > 6 tahun

## KUISIONER DISIPLIN KERJA

(Untuk diisi oleh Karyawan)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KD	TS	STS
<b>1. Kehadiran</b>						
1.	Datang tepat waktu ketempat kerja					
2.	Mengisi daftar hadir sebelum kerja					
3.	Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran					
<b>2. Tingkat kewaspadaan</b>						
4.	Teliti saat melakukan pekerjaan					
5.	Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien					
6.	Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan					
<b>3. Ketaatan pada standar kerja</b>						
7.	Memakai pakaian dan peralatan kerja yang safety					
8.	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar					
9.	Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut					
<b>4. Ketaatan pada peraturan kerja</b>						
10.	Taat pada peraturan yang ditetapkan					
11.	Mampu bekerja sama dengan baik dalam bekerja					
12.	Merapihkan peralatan kerja setelah selesai bekerja					
<b>5. Etika kerja</b>						
13.	Saling menghormati antar karyawan					
14.	Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja					
15.	Kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku					

## KUISIONER MOTIVASI KERJA

(Untuk diisi oleh karyawan)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KD	TS	STS
<b>1. Kebutuhan Fisiologis</b>						
1.	Pemenuhan kebutuhan dasar manusia					
2.	Bekerja agar dapathidup layak					
3.	Merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan					
<b>2. Kebutuhan akan rasa aman</b>						
4.	Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental					
5.	Merasa tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan					
6.	Kondisi lingkungan kerja yang memadai					
<b>3. Kebutuhan sosial</b>						
7.	Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja					
8.	Menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada kerja sendiri					
9.	Mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja					
<b>4. Kebutuhan harga diri</b>						
10.	Status					
11.	Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik					
12.	Memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal					
<b>5. Kebutuhan aktualisasi diri</b>						
13.	Pekerjaan yang kreatif dan menantang					
14.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja					
15.	Menggunakan pengalaman yang positif					

## KUISIONER KINERJA KARYAWAN

(Untuk diisi oleh karyawan)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KD	TS	STS
1. Kuantitas Pekerjaan						
1.	Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan					
2.	Target penjualan					
3.	Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan					
2. Kualitas pekerjaan						
4.	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan					
5.	Bekerja sesuai dengan prosedur					
6.	Pengetahuan yang dimiliki bisa dipakai dalam bekerja					
3. Ketepatan waktu						
7.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Disiplin dan fokus terhadap pekerjaan					
9.	Kesesuaian jam kerja					
4. Efektifitas						
10.	Tingkat penggunaan keahlian secara optimal dan teliti					
11.	Tingkat penggunaan sumber daya secara efektif					
12.	Tingkat penggunaan sumber daya secara efisien					

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
6	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
7	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	5	4	5	4
8	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
9	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
11	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
12	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
13	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
14	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
15	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
17	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
18	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
19	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
20	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
21	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
22	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
23	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
24	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
25	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
26	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
27	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
28	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5

Lampiran 4. Jawaban responden variabel Motivasi Kerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
6	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
7	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	5	4	5	4
8	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
9	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
11	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
12	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
13	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
14	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
15	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
17	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
18	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
19	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
20	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
21	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
22	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
23	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
24	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
25	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
26	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
27	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
28	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5

Lampiran 5. Jawaban responden variabel Kinerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	2	2
5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
7	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5
8	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3
9	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5
10	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4
11	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
12	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4
13	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
14	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
15	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3
18	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
19	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5
20	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3
21	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
22	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
24	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
25	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
28	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
32	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5

Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

		Correlations															
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.295	.135	.071	.323	.445	.0169	.292	.395	.316	.229	.252	.040	.050	.221	.452
	Sig. (2-tailed)		.0101	.460	.701	.072	.011	.355	.105	.025	.078	.208	.164	.830	.784	.224	.009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X02	Pearson Correlation	.295	1	.032	.165	.516	.326	.0092	.231	.406	.100	.455	.355	.022	.225	.350	.454
	Sig. (2-tailed)	.0101		.864	.366	.002	.069	.617	.202	.021	.586	.009	.046	.907	.217	.049	.009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X03	Pearson Correlation	.135	.032	1	.235	-.092	.284	.681	.151	.245	.084	.274	.218	.092	.412	.230	.417

L

### Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

		Correlations															
		X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	X2.07	X2.08	X2.09	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	TOTAL
X2.01	Pearson Correlation	1	0.295	.378	0.292	0.323	.445	0.292	0.292	.406	0.316	0.229	0.252	0.040	0.050	0.221	.563
	Sig. (2-tailed)		0.101	0.033	0.105	0.072	0.011	0.105	0.105	0.021	0.078	0.208	0.164	0.830	0.784	0.224	0.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.02	Pearson Correlation	0.295	1	0.041	0.168	.516	0.326	0.231	0.231	0.029	0.100	.455	.355	0.022	0.225	.350	.439
	Sig. (2-tailed)	0.101		0.823	0.357	0.002	0.069	0.202	0.202	0.876	0.586	0.009	0.046	0.907	0.217	0.049	0.012
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.03	Pearson Correlation	.378	0.041	1	.809	0.155	0.292	0.068	0.068	.461	0.291	0.309	0.170	0.153	0.143	-0.120	.539
	Sig. (2-tailed)	0.033	0.823		0.000	0.397	0.105	0.711	0.711	0.008	0.107	0.086	0.353	0.402	0.434	0.512	0.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.04	Pearson Correlation	0.292	0.168	.809	1	0.127	0.131	0.221	0.221	.466	0.111	0.229	0.178	0.172	0.212	0.032	.541
	Sig. (2-tailed)	0.105	0.357	0.000		0.490	0.474	0.225	0.225	0.007	0.546	0.207	0.329	0.346	0.244	0.863	0.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.05	Pearson Correlation	0.323	.516	0.155	0.127	1	0.164	0.255	0.255	0.113	.525	.499	.718	0.335	0.330	.350	.629
	Sig. (2-tailed)	0.072	0.002	0.397	0.490		0.371	0.159	0.159	0.538	0.002	0.004	0.000	0.061	0.065	0.049	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.06	Pearson Correlation	.445	0.326	0.292	0.131	0.164	1	0.299	0.299	-0.025	.491	.398	0.218	0.214	0.257	0.230	.538
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.069	0.105	0.474	0.371		0.096	0.096	0.894	0.004	0.024	0.230	0.240	0.156	0.205	0.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.07	Pearson Correlation	0.292	0.231	0.068	0.221	0.255	0.299	1	1.000	.330	0.296	0.284	.470	0.144	.383	.376	.560
	Sig. (2-tailed)	0.105	0.202	0.711	0.225	0.159	0.096		0.000	0.065	0.100	0.115	0.007	0.433	0.031	0.034	0.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.08	Pearson Correlation	0.292	0.231	0.068	0.221	0.255	0.299	1.000	1	0.330	0.296	0.284	.470	0.144	.383	.376	.560
	Sig. (2-tailed)	0.105	0.202	0.711	0.225	0.159	0.096	0.000		0.065	0.100	0.115	0.007	0.433	0.031	0.034	0.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.09	Pearson Correlation	.406	0.029	.461	.466	0.113	-0.025	0.330	0.330	1	0.186	0.163	0.312	0.050	0.149	0.134	.463
	Sig. (2-tailed)	0.021	0.876	0.008	0.007	0.538	0.894	0.065	0.065		0.309	0.372	0.082	0.785	0.415	0.464	0.008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.10	Pearson Correlation	0.316	0.100	0.291	0.111	.525	.491	0.296	0.296	0.186	1	.580	.555	.603	.533	.498	.714
	Sig. (2-tailed)	0.078	0.586	0.107	0.546	0.002	0.004	0.100	0.100	0.309		0.001	0.001	0.000	0.002	0.004	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.11	Pearson Correlation	0.229	.455	0.309	0.229	.499	.398	0.284	0.284	0.163	.580	1	.531	.672	.791	.590	.751
	Sig. (2-tailed)	0.208	0.009	0.086	0.207	0.004	0.024	0.115	0.115	0.372	0.001		0.002	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.12	Pearson Correlation	0.252	.355	0.170	0.178	.718	0.218	.470	.470	0.312	.555	.531	1	.403	.572	.514	.733
	Sig. (2-tailed)	0.164	0.046	0.353	0.329	0.000	0.230	0.007	0.007	0.082	0.001	0.002		0.022	0.001	0.003	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.13	Pearson Correlation	0.040	0.022	0.153	0.172	0.335	0.214	0.144	0.144	0.050	.603	.672	.403	1	.652	.562	.588
	Sig. (2-tailed)	0.830	0.907	0.402	0.346	0.061	0.240	0.433	0.433	0.785	0.000	0.000	0.022		0.000	0.001	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.14	Pearson Correlation	0.050	0.225	0.143	0.212	0.330	0.257	.383	.383	0.149	.533	.791	.572	.652	1	.700	.672
	Sig. (2-tailed)	0.784	0.217	0.434	0.244	0.065	0.156	0.031	0.031	0.415	0.002	0.000	0.001	0.000		0.000	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.15	Pearson Correlation	0.221	.350	-0.120	0.032	.350	0.230	.376	.376	0.134	.498	.590	.514	.562	.700	1	.602
	Sig. (2-tailed)	0.224	0.049	0.512	0.863	0.049	0.205	0.034	0.034	0.464	0.004	0.000	0.003	0.001	0.000		0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2.16	Pearson Correlation	.563	.439	.539	.541	.629	.538	.560	.560	.463	.714	.751	.733	.588	.672	.602	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.012	0.001	0.001	0.000	0.001	0.001	0.001	0.008	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Lampiran 9. Uji Reabilitas Variabel Disiplin kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	15

## Lampiran 10. Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	15

## Lampiran 11. Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	32	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,734	12

## Lampiran 12. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,872	7,362		7,317	,000
	disiplin	,123	,070	,291	1,751	,090
	motivasi	,284	,115	,411	2,470	,020

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,73060615
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,076
	Negative	,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

## Lampiran 13. Uji Normalitas

## Lampiran 14. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	53,872	7,362		7,317	,000		
	Disiplin	,123	,070	,291	1,751	,090	,976	1,024
	Motivasi	,284	,115	,411	2,470	,020	,976	1,024

## Lampiran 15. Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,177	3,928		,809	,425
	Disiplin	,005	,037	,023	,130	,898
	Motivasi	,107	,061	,311	1,739	,093

## Lampiran 16. Analisis Koefisien Korelasi (Spearman)

		Disiplin	Motivasi	Kinerja	
Spearman's rho	Disiplin	Correlation Coefficient	1,000	,522	,527
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	32	32	32
	Motivasi	Correlation Coefficient	,522	1,000	,631*
		Sig. (2-tailed)	,000	.	
		N	32	32	32
	Kinerja	Correlation Coefficient	,527	,631*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000		.
		N	32	32	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 17. Analisis Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646 <sup>a</sup>	,417	,363	3,85710

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

## Lampiran 18. Uji t Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,872	7,362		7,317	,000
	disiplin	,123	,070	,291	1,751	,090
	motivasi	,284	,115	,411	2,470	,020

## Lampiran 19. Uji F Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,435	2	59,717	4,014	,029 <sup>b</sup>
	Residual	431,440	29	14,877		
	Total	550,875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

## Lampiran 20. R tabel

Tabel r untuk df = 1-50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

<b>35</b>	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
<b>36</b>	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
<b>37</b>	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
<b>38</b>	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 21. T tabel

<b>Pr Df</b>	<b>0.25 0.50</b>	<b>0.10 0.20</b>	<b>0.05 0.10</b>	<b>0.025 0.050</b>	<b>0.01 0.02</b>	<b>0.005 0.010</b>	<b>0.001 0.002</b>
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688