



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PD. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR)  
LPK PARUNG PANJANG**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Fauzi Ramdhan Kusumabrata

021119386

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JUNI 2023**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PD. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) LPK  
PARUNG PANJANG**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PD. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) LPK  
PARUNG PANJANG**

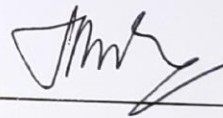
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Senin, 12 Juni 2023

Fauzi Ramdhan Kusumabrata  
021119386

Meyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Tutus Rully, S.E., M.M.)



---

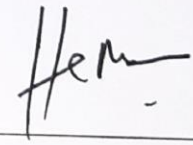
Ketua Komisi Pembimbing  
(Angka Priatna, S.E., M.M.)



M.P. 14/6-23

---

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



---

## PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fauzi Ramdhan Kusumabrata  
NPM : 021119386  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada  
PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parungpanjang

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari 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 dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juni 2023



Fauzi Ramdhan Kusumabrata

021119386

© HAK CIPTA milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

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

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

## ABSTRAK

FAUZI RAMDHAN KUSUMABRATA. 021119386. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parungpanjang. Di bawah bimbingan: ANGKA PRIATNA dan HERMAN. 2023.

Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Banyak faktor mempengaruhi kinerja untuk bisa mencapai standar yang diharapkan perusahaan, salah satu faktor yang sangat berpengaruh adalah faktor disiplin. Ketidaksiplinan waktu yang sangat mendominasi kinerja kurang mentaati standar dan peraturan perusahaan sehingga berdampak terhadap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parungpanjang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan data primer dan data sekunder dan kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikansi hipotesis koefisien regresi uji t. Yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parungpanjang, mempunyai kontribusi sebesar 31,4% dan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini serta diperoleh persamaan regresi sebesar  $Y = 24,147 + 0,605X$  dan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,884 > 2,035$ ) yang artinya terdapat pengaruh yang positif.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan KaruniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) LPK PARUNGPAJANG”**.

Maksud dan tujuan pembuatan skripsi ini untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Penulis menyadari bahwa pada penyusunan skripsi ini terdapat keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kepada Orang Tua yang selalu memberi dukungan dalam penyusunan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Angka Priatna, S.E.,M.M. Selaku Ketua Komisi Pembimbing Penelitian
7. Bapak Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing Penelitian.
8. Seluruh Dosen serta staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan
9. Kepada Zahra Dini Alfiani yang senantiasa memberikan dorongan semangat dan motivasi serta pihak-pihak yang telah mendoakan yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih memiliki banyak kekurangan. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga skripsi ini dapat memberi banyak manfaat di masa yang akan datang.

Bogor, Juni 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Kinerja.....	12
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	12
2.2.2 Penilaian Kinerja.....	13
2.2.3 Faktor-Faktor Kinerja .....	14
2.2.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan .....	16
2.3 Displin Kerja .....	17
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	18
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	18
2.3.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja .....	19
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	20
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	20
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	24
2.5 Hipotesis.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian .....	25



3.2.1	Objek Penelitian .....	25
3.2.2	Unit Analisis .....	25
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	25
3.3	Jenis dan Sumber Penelitian .....	25
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	25
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	26
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	26
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	27
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	28
3.7	Uji Instrumen .....	29
3.7.1	Uji Validitas.....	29
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	32
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	33
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	33
3.8.2	Uji Asumsi Klasik .....	34
3.8.3	Analisis Regresi Sederhana .....	34
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi.....	34
3.8.5	Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	36
4.1.1	Sejarah PD. BPR LPK Parung Panjang.....	36
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	37
4.1.3	Struktur Organisasi .....	38
4.2	Profil Responden PD. BPR LPK Parung Panjang .....	43
4.3	Analisis Deskriptif .....	44
4.3.1	Disiplin Kerja PD. BPR LPK Parung Panjang.....	44
4.3.2	Kinerja Karyawan PD. BPR LPK Parung Panjang .....	54
4.4	Analisis Statistik .....	64
4.4.1	Uji Asumsi Klasik .....	64
4.4.2	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	66
4.4.3	Analisis Koefisiensi Determinasi .....	66
4.4.4	Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi.....	67
4.5	Pembahasan dan Interpretasi Hasil.....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan .....	70
5.2	Saran .....	70

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi jumlah karyawan yang melakukan Penilaian Kinerja di PD. Bank Perkreditan Rakyat LPK Parung Panjang .....	3
Tabel 1.2 Keterangan Penilaian .....	4
Tabel 1.3 Jumlah Tingkat Absensi.....	4
Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja .....	5
Tabel 1.5 Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	20
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.2 Instrumen Skala Rating Scale Disiplin Kerja .....	28
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	30
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Validitas Kinerja Karyawan.....	31
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja .....	32
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	32
Tabel 3.7 Interpretasi Hasil .....	33
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	43
Tabel 4.4 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja” .....	44
Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja” .....	45
Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran” .....	45
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan dan pemakaian peralatan secara efektif dan efisien” .....	46
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai “Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan berhati-hati dan bekerja sesuai peraturan perusahaan”.....	46
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai “Karyawan melakukan pemeliharaan dan pengecekan peralatan kantor secara teratur” .....	47
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai “Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan” .....	47
Tabel 4.11 Tanggapan responden “Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan” .....	48
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai “Karyawan siap menerima sanksi apabila tidak memakai atribut yang lengkap” .....	48
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai “Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan” .....	49
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai “Karyawan memahami fungsi dan tugasnya dalam bekerja” .....	49

Tabel 4.15 Tanggapan responden “Karyawan bekerja sesuai SOP perusahaan”.....	50
Tabel 4.16 Tanggapan responden “Karyawan menghormati antar karyawan” .....	50
Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai “Karyawan memiliki kepribadian yang jujur dalam bekerja” .....	51
Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai “Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku” .....	51
Tabel 4.19 Rekapitulasi dan Rata-Rata dari Responden terhadap Disiplin Kerja .....	52
Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi .....	53
Tabel 4.21 Hasil Deskriptif Disiplin Kerja .....	54
Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai “Karyawan memenuhi kualitas hasil kerja yang diharapkan” .....	54
Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai “Kerapihan dalam bekerja” .....	55
Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai “Ketelitian karyawan dalam bekerja” ...	55
Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai “Efisiensi waktu dalam bekerja” .....	56
Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan” .....	56
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai “Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan” .....	57
Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai “Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” .....	57
Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditentukan” .....	58
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai “Karyawan menggunakan waktu dengan baik” .....	58
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan diawal waktu” .....	59
Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai “Memaksimalkan sumber daya organisasi” .....	59
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai “Pengawasan dalam bekerja” .....	60
Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari pimpinan” .....	60
Tabel 4.35 Tanggapan responden “Karyawan memiliki kepercayaan diri” .....	61
Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu memahami setiap permasalahan tugas yang diberikan” .....	61
Tabel 4.37 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan .....	62
Tabel 4.38 Distribusi Frekuensi .....	62
Tabel 4.39 Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.40 Uji Normalitas.....	64
Tabel 4.41 Uji Linearitas.....	65
Tabel 4.42 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	66
Tabel 4.43 Analisis Koefisien Determinasi .....	66
Tabel 4.44 Uji Signifikansi Parsial (Uji T) .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PD. BPR LPK Parung Panjang .....	38
Gambar 4.2 Histogram Variabel Disiplin Kerja .....	53
Gambar 4.3 Histogram Variabel Kinerja Karyawan.....	63
Gambar 4.4 Uji Normalitas P-P Plot.....	65

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Data Identitas Responden

Lampiran 4. Data Input SPSS

Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Lampiran 7. Distribusi Nilai R Tabel

Lampiran 8. Distribusi Nilai T Tabel

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Peran sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan perusahaan, ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini bergantung pada sumber daya manusia dalam mengembangkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan keinginan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen dan karyawan merupakan elemen penting di dalam perusahaan yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keahliannya. Perusahaan sering kali mengalami permasalahan dalam meningkatkan kinerja perusahaan diantaranya manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sinambela (2017) Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian manajemen dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk bisa mencapai standar kinerja yang memberi kepuasan terhadap perusahaan maka, dibutuhkan kemampuan yang ahli dan jika mencapainya diperlukan beberapa tahapan yaitu salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin.

Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan mampu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab serta menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan. Dalam memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan peran perkembangan perusahaan yang produktif akan berdampak sangat baik bagi pelaksanaan program yang sudah diarahkan. Karyawan yang secara sadar mengikuti norma dan peraturan perusahaan tertentu dikatakan memiliki disiplin. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan.

Menurut Susanto (2019) Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Hasil penilaian kinerja bagi perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dalam mencapai kinerja karyawan, faktor sumber daya manusia sangat di dominan pengaruhnya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat di lihat dari hasil kerjanya, misalnya bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak di kembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan perusahaan mana kala potensi mereka di kembangkan secara optimal, salah satunya dengan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dengan demikian, disiplin yang baik akan tumbuh dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang baik menunjukkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki seseorang atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya hal ini mendorong semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang menaati semua peraturan dalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan, pada saat karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2017) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan disiplin kerja. Dalam melaksanakan tugasnya para karyawan diharuskan memberikan pelayanan terbaik, sesuai dengan prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan. Sejalan dengan tujuan tersebut, bagi perusahaan memiliki permasalahan tersendiri dalam menghadapi pengembangan disiplin kerja secara optimal, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Asas Perbankan Indonesia, pada Pasal 2 UU RI Nomor 7 Tahun 1992, menyebutkan bahwa

*Perbankan Indonesia dalam melakukan usahanya berasaskan demokrasi ekonomi dengan menggunakan prinsip kehati-hatian.*

Perekonomian Indonesia diselenggarakan dengan sistem demokrasi ekonomi, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 UUD 1945 yang memiliki 8 (delapan) ciri positif sebagai faktor pendukung dan 3 (tiga) ciri negatif yang harus dihindari *free fight liberalism*, etatisme, dan monopoli. Fungsi BPR sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat. Menghimpun dana dari sektor rumah tangga (kelompok masyarakat berpenghasilan rendah) dan menyalurkannya ke sektor usaha. Oleh karena itu, BPR sebagai penghimpun dana dan penyalur dana masyarakat diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya kesejahteraan kelompok masyarakat berpenghasilan rendah dan kelompok ekonomi lemah.

Penelitian ini dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat Lembaga Perkreditan Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor merupakan lembaga keuangan milik pemerintah daerah yang kepemilikannya adalah Pemerintah Provinsi Jawa Barat, Pemerintah Kabupaten Bogor dan PT. Bank Jabar Banten. Pada umumnya PD. BPR Parung Panjang sama seperti Bank lainnya yaitu lembaga keuangan resmi yang berlisensi dari otoritas terkait untuk menghimpun dana dari masyarakat. Dana yang telah dihimpun akan disalurkan kembali dalam bentuk produk keuangan PD. BPR Parung Panjang seperti tabungan dan kredit.

Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang disiplin serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar mampu bekerja secara maksimal, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja kepada karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang memungkinkan perusahaan mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggotanya secara akurat. Peneliti menemukan fenomena dalam perusahaan yaitu kurang maksimalnya proses penilaian kinerja seseorang, dalam melihat apakah kinerja seseorang telah bekerja secara optimal, biasanya saja maupun dibawah standar lainnya. Seperti halnya kinerja sebagai hasil dari sebuah proses tentu memiliki mekanisme untuk memperoleh hasil kinerja itu sendiri.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Karyawan yang melakukan Penilaian Kinerja di PD. Bank Perkreditan Rakyat LPK Parung Panjang

Kategori	2018		2019		2020		2021		2022	
	Karyawan	%	Karyawan	%	Karyawan	%	Karyawan	%	Karyawan	%
5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	2	50	-	-	2	50	2	67	-	-
3	1	25	-	-	2	50	-	-	-	-
2	1	25	-	-	-	-	1	33	-	-
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah/ Persent(%)	4	100	-	-	4	100	3	100	-	-

Sumber: Data Perusahaan, 2023



Tabel 1.2 Keterangan Penilaian

Kriteria Kinerja Karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang		
Kategori	Kesimpulan Kinerja Karyawan	Nilai Pencapaian Kinerja Karyawan
5	<i>Excellent/Outstanding</i> Sangat bagus	Di atas 100%
4	Above Average Diatas rata-rata	90% - 100%
3	<i>Meet the average</i> (Rata-rata)	70% - 90%
2	Below Average (Dibawah rata-rata)	60%-70%
1	<i>Bad</i> (Tidak Bagus)	Dibawah 60%

Sumber: Data Perusahaan, 2023

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa penilaian tidak secara rutin dilakukan setiap tahunnya kepada seluruh karyawan, namun hanya kepada karyawan tertentu saja yang membutuhkan penilaian dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan selama kegiatan perusahaan masih ambang batas dan tidak memiliki performa yang menurun. Semestinya perusahaan melakukan penilaian kinerja kepada seluruh karyawan agar seluruh karyawan dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan rencana perusahaan. Penilaian tersebut harus bersifat rasional. Atasan sebagai penilai tentu membutuhkan waktu untuk mengenal karyawannya. Sangat sulit memperoleh gambaran dari kinerja karyawan, maka dari itu penilaian kinerja dilakukan oleh perusahaan setengah tahun atau satu tahun sekali secara berkelanjutan.

Disiplin kerja karyawan memiliki peranan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR LPK Parung Panjang telah ditetapkan tata tertib masuk kerja pada pukul 08.00 WIB – 16.00 WIB akan tetapi permasalahan yang terkait karyawan yang kurang memiliki disiplin kerja yang baik dalam bekerja, seperti terlambat masuk kantor menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu yang berdampak pada kinerja perusahaan tidak maksimal, sebagian besar karyawan tidak mematuhi standar peraturan yang berlaku.

Tabel 1.3 Jumlah Tingkat Absensi dan Hari Kerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan Rakyat LPK Parung Panjang Pusat

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi	Jumlah Seluruh Hari Kerja	Terlambat Hadir	Persentase
A	B	C	D	$E = B \times C$	F	$G = (D/E) \times 100$
Januari	30	21	27	630	79	4,285
Februari	32	18	36	576	88	3,993
Maret	29	22	33	638	60	5,172
April	30	20	19	600	54	3,166
Mei	32	26	28	832	60	3,365
Juni	33	26	21	858	68	2,447
Juli	35	26	31	910	93	3,406
Agustus	35	26	34	910	55	3,736
September	35	24	28	910	75	3,076
Oktober	32	21	29	672	66	4,315
November	33	22	35	726	80	4,820
Desember	35	23	40	805	53	4,968

<b>Jumlah</b>	46,749
<b>Rata – rata</b>	3,895

Sumber: Bagian SDM, PD. BPR LPK Parung Panjang (2022)

Berdasarkan tabel di atas, banyak karyawan yang tidak menggunakan waktunya dengan baik adanya beberapa karyawan terlambat hadir maupun yang tidak hadir menentukan bahwa disiplin karyawan pada perusahaan relatif rendah, dilihat dari tingkat absensi karyawan pada PD. BPR LPK Parung Panjang tahun 2022, yang rata-rata persentase tingkat absensi karyawan mencapai 3,895%. Hal tersebut menunjukkan tingkat absensi karyawan tergolong cukup tinggi yaitu 3,895% karena tingkat absensi tersebut telah mencapai 3%, yang dinilai di atas angka 3% hingga 10% dianggap tinggi (Mudiartha dalam Mahrizal, 2019) . Sehingga sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Karena tingkat absensi yang cukup tinggi menggambarkan salah satu adanya permasalahan dalam kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Disamping itu penempatan karyawan selalu dievaluasi agar karyawan dapat menempati bagian atau tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan yang dimilikinya, selama ini kemampuan karyawan masih kurang mendapat perhatian sehingga masih ditemukan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian atau tidak sesuai dengan SOP yang telah ditentukan.

Atas tabel jumlah tingkat absensi dan hari kerja karyawan menunjukkan kondisi ketidak disiplin karyawan diperkuat oleh hasil kuesioner pra-survey sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja

Variabel	Pernyataan	SL (5)	SR (4)	J (3)	P (2)	TP (1)	Jumlah Skor	Mean	Persentase
Disiplin Kerja	1. Karyawan datang tepat waktu.	10	9	8	7	1	125	3,6	10,2%
	2. Melaksanakan pekerjaan dengan berhati-hati dan bekerja sesuai peraturan perusahaan.	20	10	3	1	1	152	4,3	12,2%
	3. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan oleh perusahaan.	10	9	7	6	3	122	3,7	10,6%
	4. Taat pada peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.	12	11	7	5	-	145	3,8	11%
	5. Kepatuhan terhadap norma-norma yang berlaku.	20	8	4	1	1	147	4,2	12%
Rata-Rata Kinerja Karyawan								3,9	11,2%
Nilai = Nilai x Skor									
Mean = Jumlah Skor/Total Karyawan									
Persentase = Jumlah Mean/Total Karyawan x 100									

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan kondisi disiplin kerja di PD. BPR LPK Parung Panjang, hasil perhitungan tersebut didapatkan dari olahan data kuesioner yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi disiplin kerja saat

ini masih belum sepenuhnya mencapai standar yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik karyawan harus taat terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, perilaku dalam bekerja dan aturan lainnya diperusahaan.

Melihat kondisi kinerja karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat LPK Parung Panjang maka, penulis melakukan kuesioner pra-survey. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat LPK Parung Panjang sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	SL (5)	SR (4)	J (3)	P (2)	TP (1)	Jumlah Skor	Mean	Persentase
Kinerja Karyawan	1. Hasil kerja karyawan sesuai standar kerja yang ditetapkan.	14	13	8	-	-	146	4,2	12%
	2. Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan.	17	12	4	2	-	149	4,2	12%
	3. Karyawan mematuhi peraturan jam kerja yang ditentukan.	10	9	9	6	1	126	3,6	10,2%
	4. Karyawan memaksimalkan sumber daya secara efektif.	10	9	8	8	-	126	3,6	10,2%
	5. Karyawan menunjukkan keterampilan memecahkan masalah pekerjaan	14	13	7	1	-	145	4,1	12%
Rata-Rata Kinerja Karyawan								3,9	11,2%
Nilai = Nilai x Skor									
Mean = Jumlah Skor/Total Karyawan									
Persentase = Jumlah Mean/Total Karyawan x 100									

Sumber: Data Primer (2022)

Pada tabel diatas menunjukkan kondisi kinerja karyawan saat ini di PD. BPR LPK Parung Panjang, hasil perhitungan tersebut didapatkan dari olahan data kuesioner pra survey pada 35 karyawan. Hasil kinerja karyawan dapat dikatakan belum sepenuhnya mencapai standar yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, pada penelitian ini menjelaskan begitu pentingnya pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, penyusun mengambil judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) LPK PARUNG PANJANG”**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja.
2. Karyawan terlambat hadir maupun yang tidak hadir menentukan bahwa disiplin karyawan pada perusahaan relatif rendah, dilihat dari tingkat absensi karyawan.
3. Absensi karyawan yang masih rendah karena banyaknya karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan dan ketepatan waktu, yang tercermin dalam tabel tingkat absensi periode Januari sampai dengan Desember 2022 sehingga berdampak pada kinerja perusahaan tidak maksimal.
4. Karyawan kurang memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kerja.
5. Penilaian tidak secara rutin dilakukan setiap tahunnya kepada seluruh karyawan, namun hanya kepada karyawan tertentu saja yang membutuhkan penilaian dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, rumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang Kantor Pusat Non Operasional (KPNO) ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang Kantor Pusat Non Operasional (KPNO) ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang Kantor Pusat Non Operasional (KPNO) ?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan serta menyimpulkan hasil dan memberikan saran dari suatu permasalahan dalam PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana disiplin kerja pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang Kantor Pusat Non Operasional
2. Memberikan gambaran kinerja karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang Kantor Pusat Non Operasional
3. Menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang Kantor Pusat Non Operasional

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian di atas, penulis mengharapkan memiliki kegunaan penelitian sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan Praktis**

- a. Bagi Peneliti Penelitian ini diharapkan mampu memperdalam pemahaman serta memberi kemampuan pola pikir yang lebih maju di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Serta menjadi sarana dalam pengembangan wawasan yang diperoleh dan mengaplikasikannya pada permasalahan nyata di PD. Bank Perkreditan Rakyat.
- b. Bagi Mahasiswa Penelitian ini diharapkan mampu berguna sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya khususnya dalam memperluas wawasan dan informasi terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang dapat menggunakan penelitian ini sebagai sumber informasi, masukan dan pertimbangan terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **2. Kegunaan Akademis**

Penelitian ini diharapkan mampu berguna sebagai referensi pada penelitian selanjutnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan besar bagi keberlangsungan sebuah perusahaan, dengan menilai seberapa baik kinerja pada perusahaan tersebut, strategi perusahaan dapat dilaksanakan serta tujuan yang telah dicapai. Dalam perusahaan tentunya mengharapkan karyawan yang memiliki keterampilan, berdedikasi, mampu dan cakap dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan hubungan dan peranan sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu komponen manajemen perusahaan yang memusatkan perhatiannya kepada unsur manusia adalah manajemen sumber daya manusia. Unsur manusia telah berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus yang mempelajari bagaimana cara mengatur sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. Fokus dalam mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah mengelola masalah yang terkait dengan sumber daya manusia.

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 dan masyarakat.

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 di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Sutrisno (2019) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mendefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Adapun menurut Sedarmayanti (2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan mengelola sumber daya manusia yang berlandaskan pada tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki perusahaan, karena dengan keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.

3. Budaya dan nilai perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

### 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Upaya meningkatkan efektivitas sumber daya manusia pada perusahaan diperlukan manajemen sumber daya manusia, yang tujuannya memberikan kontribusi kepada perusahaan satuan kerja yang efektif. Sehingga dalam hal ini perusahaan perlu mengembangkan, mengevaluasi serta memelihara karyawan dalam segi kuantitas dan kualitas.

Menurut Sedarmayanti (2017) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi:

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

Adapun menurut Hamali (2018) Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Dalam hal ini terdapat tujuan-tujuan dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Tujuan Sosial (*Social Objective*)  
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial.
2. Tujuan Organisasional (*Organizational Objective*)  
Tujuan organisasional adalah sarana formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan.

### 3 Tujuan Fungsional (*Functional Objective*)

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenaga kerjaan.

### 4 Tujuan Individu (*Individual Objective*)

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan *sabotase*.

## 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

### 1. Fungsi-Fungsi Manajemen

#### a. Perencanaan

Perencanaan adalah merancang tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

#### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

#### c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

### 2. Fungsi-Fungsi Operasional

#### a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

#### b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

#### c. Kompensasi



Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka, dapat diberi kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk dikembangkan supaya dapat memberi kontribusi kepada perusahaan satuan kerja yang efektif.

Untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan, yang memiliki tujuan sebagai materi dalam mengelola sumber daya manusia sebagai langkah strategis serta memberi pengarahan dan pembekalan pengetahuan kepada karyawan supaya mampu dalam membina suatu organisasi atau perusahaan yang menempatkan manajemen sebagai faktor yang vital. Agar terwujudnya tujuan dari organisasi atau perusahaan dibutuhkan fungsi manajemen sumber daya manusia.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Prasadja Ricardianto (2018) Kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Edison, Anwar, & Komariyah (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Ahmad & Shahzad (2011) *seemingly, "employee performance exemplifies the whole belief of the employee about their behaviour and involvement toward the accomplishment of the organizational goals, and additionally stated that compensation practices, performance evaluation and promotional practices are effective determining factors of employee performance"*.

Markos & Sridevi (2010) *"Employees' performance signifies the efficiency level as well as the productivity of individuals leading towards organizational goal attainment as a result of their positive contribution which ultimately results in the overall performance of the organization"*.

### **2.2.2 Penilaian Kinerja**

Sebuah proses pada penilaian kinerja dalam melakukan peninjauan ulang dan mengevaluasi kinerja seseorang secara periodik. Proses merupakan langkah-langkah yang sistematis dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Proses penilaian kinerja ditunjukkan untuk memahami hasil kerja seseorang.

Tujuan melakukan penilaian kinerja karyawan oleh suatu perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

1. Manajer melakukan evaluasi yang bersifat objektif terhadap kinerja karyawan untuk membuat keputusan di bidang Sumber Daya Manusia.
2. Manajer membutuhkan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan pengetahuan, keterampilan serta memperkuat hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Menurut Wibowo (2017) penilaian kinerja dapat diterapkan untuk kepentingan organisasi secara luas, yaitu:

1. Evaluasi tujuan dan sasaran  
Evaluasi terhadap tujuan dan sasaran 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 lingkungan  
Melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja  
Melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti yang diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

5. Evaluasi pengukuran kinerja

Menilai apakah kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

6. Evaluasi hasil

Apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari.

### 2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang mempegaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowlegde* + *skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Adapun menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja sebagai berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memilki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja yang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Seseorang yang memiki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Oleh sebab itu, pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c. Rancangan Kerja

Seseorang perlu memiliki rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam pekerjaannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Oleh sebab itu, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

- d. Kepribadian  
Karakter yang dimiliki seseorang akan mencerminkan kepribadian seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- e. Motivasi kerja  
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Apabila karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan yang baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- f. Kepemimpinan  
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan  
Sikap atau cara seorang pemimpin dalam menghadapi atau mempengaruhi orang lain.
- h. Budaya organisasi  
Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
- i. Kepuasan kerja  
Perasaan senang atau gembira pada waktu sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Apabila karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik.
- j. Lingkungan kerja  
Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- k. Loyalitas  
Kesetiaan karyawan dalam bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun suatu perusahaan dalam kondisi kurang baik.
- l. Komitmen  
Kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

m. Disiplin kerja

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

#### 2.2.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat 5 (lima) indikator, yaitu:

1. Kualitas  
Kualitas kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas karyawan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang dapat dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
2. Kualitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
3. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
4. Disiplin kerja taat pada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala pekerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa yang menjadi kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibannya, berusaha untuk semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.

6. Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah pekerjaan tersebut telah mencapai tujuan.
7. Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana seorang pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan perusahaan.
8. Kejujuran yaitu menyangkut salah satu sifat yang perlu diterapkan dalam perusahaan.
9. Kreativitas yaitu ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang terhadap proses manajemen di dalam suatu perusahaan secara keseluruhan, ketika hasil kerja tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur dalam mengevaluasi kinerja serta produktivitas organisasi untuk mengembangkan kualitas kerja.

## **2.3 Disiplin Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin memperlihatkan sikap atau perilaku hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin merupakan sikap dan perilaku seseorang yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi segala aturan yang berlaku. Hal ini mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap syarat untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Untuk terwujudnya tujuan perusahaan pada setiap fungsi dan kegiatan serta diperlukan pembagian kerja yang jelas agar disiplin berfungsi secara efektif sehingga setiap karyawan yang terlibat menyadari perannya, cara terbaik untuk melaksanakan pekerjaannya, waktu yang tepat untuk pekerjaan harus dilakukan dan diselesaikan, dengan aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan kepada siapa karyawan mempertanggung jawabkan atas pekerjaan yang telah diselesaikan sehingga hal ini memberikan tingkat kedisiplinan yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan pokok pedoman perusahaan sebagai pelaksana manajemen.

Menurut Sutrisno (2019) mendefinisikan “Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang menaati semua peraturan dalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan, pada saat karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Menurut Alexander (2015) *“Discipline is action or inaction that is regulated to be in accordance with a particular system of governance”*.

Menurut Scott (2015) bahwa *“discipline can be used as a verb in the sense: train to obey rules or a code of behavior, using punishment to correct disobedience”*.

### 2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Handoko dalam Hamali (2016) menyatakan terdapat tiga jenis disiplin kerja diantaranya yaitu:

#### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim perusahaan dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut.

#### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pelanggaran pegawai, memelihara peraturan yang berlaku dan memberi pelajaran kepada pelanggar.

#### 3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif yaitu memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat dua bentuk disiplin kerja yaitu:

#### 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 untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

### 2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Hamali, 2016) berpendapat terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Apakah perusahaan memiliki keteladanan pimpinan yang baik.
- c. Adanya pedoman yang jelas yang dijadikan sebagai pegangan.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Apakah karyawan diberi perhatian.
- g. Membentuk kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan menurut Hasibuan (2017) adalah:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

#### **2.3.4 Indikator-Indikator Disiplin**

Indikator disiplin kerja menurut Sinambela (2016) yaitu:

1. Frekuensi kehadiran  
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan  
Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh tanggung jawab dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Taat pada standar kerja  
Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Taat pada peraturan kerja  
Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika kerja  
Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Menurut Sutrisno (2016) indikator-indikator disiplin kerja meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap aturan di perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam bekerja.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.



#### 4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan para karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka, dapat diberi kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugas serta mendorong kepatuhan karyawan terhadap norma-norma sosial yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kesadaran atau kesediaan seseorang atas tanggung jawab yang telah diberikan. Perlu dukungan dalam mewujudkan disiplin kerja serta diterapkan sesuai kebutuhan manajemen perusahaan guna memiliki arahan disiplin kerja yang baik.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Jeli Nata Liyas, Reza Primadi (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja: 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap aturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan Kinerja karyawan: 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. <i>Personality</i> 4. Ketepatan	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kontribusi langsung yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dengan besarnya pengaruh yang diberikan sebesar 74,8%
2.	Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja: 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap aturan organisasi 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Kantor Cipondoh		4. Taat terhadap peraturan lainnya Kinerja karyawan: 1. Kualitas 2. Kuantitas		
3.	Astria Kenny (2018) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pemulang	Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja: 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Sanksi hukuman  Motivasi kerja: 1. Kebutuhan berprestasi 2. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu 3. Kebutuhan berafiliasi  Kinerja karyawan: 1. Prestasi 2. Kedisiplinan 3. Kreatifitas 4. Bekerja sama 5. Kecakapan 6. Tanggung jawab	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan positif pada disiplin kerja dan motivasi dan kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,684 serta berkontribusi sebesar 46,8%
4.	Komang Ayu Ega Pratiwi (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Sari	Disiplin Kerja (X1) Pengembangan Karir (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja: 1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Sari

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Sedana Sanglah Denpasar		4. Tingkat absensi  Pengembangan Karir: 1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang peluang promosi 4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan  Kinerja Karyawan: 1. Kuantitas kerja 2. Produktifitas 3. Tanggung jawab		Sedana Sanglah Denpasar
5.	Husain, Arifudin Bachtiar (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon TBK Cabang Bintaro	Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja: 1. Teladan pimpinan 2. Keadilan 3. Ketegasan 4. Sanksi Hukuman Kinerja Karyawan: 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki kontribusi sebesar 60,8%

Sumber: Data diperoleh dari penelitian terdahulu

### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan mampu memberikan dorongan gairah etos kerja karyawan pada pelaksanaan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Tingkat disiplin kerja berkaitan dengan kinerja karyawan, yang mampu membawa karyawan tersebut besar keinginannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dengan menerapkan standar kerja, etika kerja serta taat pada peraturan pekerjaan. Semakin baik kinerja seorang atau sekelompok orang, maka akan menghasilkan pengaruh positif pada kinerja karyawan dalam perkembangan perusahaan.

Menurut Sinambela (2016) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sinambela (2016) menyatakan indikator disiplin kerja berupa frekuensi kehadiran untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi, selanjutnya tingkat kewaspadaan karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh tanggung jawab dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

Kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan standar kerja yang telah diterapkan dalam perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja karyawan berupa kualitas kinerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas karyawan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, adapun kuantitas yang terlihat dari jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

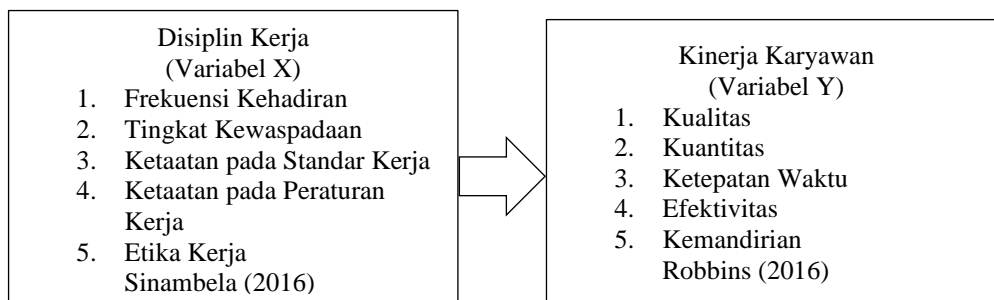
Setelah itu terdapat ketepatan waktu pada tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, serta efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya dan kemandirian tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Selanjutnya taat pada standar kerja sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari, kemudian taat pada peraturan kerja untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dan diperlukan etika kerja oleh

setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Untuk memperkuat penelitian ini, terdapat 3 (tiga) penelitian terdahulu yang masing-masing memiliki hasil penelitian yang berbeda, sebagai berikut: Liyas (2017) menyatakan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat serta kontribusi langsung yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dengan besarnya pengaruh yang diberikan sebesar 74,8% terdapat indikator disiplin kerja seperti taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan dan indikator kinerja karyawan seperti kuantitas, kualitas, *personality* dan ketepatan. Pada penelitian Husain Arifudin Bachtiar (2017) menyatakan hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki kontribusi sebesar 60,8% dengan indikator disiplin kerja sebagai berikut, teladan pimpinan, keadilan, ketegasan dan sanksi hukuman serta indikator kinerja karyawan berupa jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kehadiran

Pada penelitian Astria Kenny (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan positif pada disiplin kerja dan motivasi dan kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,684 serta berkontribusi sebesar 46,8% dengan indikator disiplin kerja tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan dan sanksi hukuman serta kinerja karyawan menghasilkan indikator prestasi, kedisiplinan dan kreatifitas

Berdasarkan uraian atas kerangka pemikiran yang menunjukkan adanya pengaruh pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan bukan pada fakta-fakta empiris, Sugiyono (2017).

Atas teori-teori serta telaah pustaka yang telah dikemukakan, maka peneliti dapat menyimpulkan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah: “Pengaruh positif dan signifikan pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan teknik analisis kuantitatif. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) yaitu disiplin kerja dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

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

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek pada penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang. Dimana disiplin kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Pada penelitian ini penulis menggunakan unit analisis individu, serta informasi yang diperoleh dari setiap individu-individu, yaitu karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang pada Kantor Pusat Non Operasional yang merupakan bagian dari kantor pusat suatu bank yang hanya melakukan kegiatan masyarakat dengan populasi yang berjumlah 35 Orang.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang yang berlokasi di Jl. Mohamad Toha No. 80, Parung Panjang, Kec. Parung Panjang, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16360.

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

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

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scorsing*). Data kuantitatif pada penelitian ini berupa data atau angka-angka mengenai disiplin kerja karyawan yang dilihat pada data absensi pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang periode 2022. Peneliti menggunakan data kuantitatif guna mendapatkan hasil survei dari kuesioner yang akan diuji untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh melalui:

#### 1. Data Primer

Data yang menggunakan metode pengumpulan data dengan memperoleh secara langsung dari sumbernya melalui observasi, wawancara dan kuesioner dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel yang akan dievaluasi dan memberikan nilai pada setiap tanggapan.

#### 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung. Data yang terkumpul melalui dokumen perusahaan maupun buku literatur yang memberikan informasi terkait dengan variabel yang diteliti.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan konstelasi penelitian yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen.

#### 1. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Disiplin Kerja.

#### 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang

Variabel	Indikator	Sub Variabel (Dimensi)	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X)	1. Frekuensi Kehadiran	1. Datang tepat waktu 2. Mengisi daftar hadir 3. Menerima konsekuensi ketidakhadiran	Interval
	2. Tingkat Kewaspadaan	1. Mengerjakan pekerjaan dan pemakaian peralatan secara efektif dan efisien 2. Melaksanakan pekerjaan dengan berhati-hati dan bekerja sesuai peraturan perusahaan 3. Melakukan pemeliharaan dan pengecekan peralatan kantor secara teratur.	Interval

	3. Ketaatan pada standar kerja	1. Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan 2. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan oleh perusahaan 3. Siap diberikan sanksi apabila tidak memakai atribut yang lengkap	Interval
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	1. Taat pada peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan 2. Karyawan memahami fungsi dan tugasnya dalam bekerja 3. Bekerja sesuai SOP perusahaan	Interval
	5. Etika Kerja	1. Tingkat kesopanan karyawan dalam bekerja 2. Tingkat kejujuran karyawan dalam bekerja 3. Perusahaan selalu memberikan pengarahan dan pembinaan terhadap etika serta perilaku karyawan dalam bekerja	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1. Standar kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan 2. Kerapihan dalam bekerja 3. Ketelitian dalam bekerja	Interval
	2. Kuantitas	1. Efisiensi waktu dalam bekerja 2. Pencapaian target produksi 3. Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan	Interval
	3. Ketepatan waktu	1. Bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan 2. Mematuhi peraturan jam kerja yang ditentukan 3. Menggunakan waktu dengan baik	Interval
	4. Efektivitas	1. Menyelesaikan pekerjaan diawal waktu 2. Memaksimalkan sumber daya secara efektif 3. Memaksimalkan sumber daya secara efisien	Interval
	5. Kemandirian	1. Mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Memiliki kepercayaan diri 3. Kemampuan memahami setiap permasalahan kerja	Interval

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil.

Penentuan metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 karyawan Kantor Pusat Non Operasional (KPNO) di PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang.



### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

1. Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung dari sumber asli atau pihak pertama, melalui:
  - a. Observasi  
Menurut Sugiyono (2017) Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik observasi secara langsung yang digunakan pada penelitian ini.
  - b. Wawancara  
Menurut Sugiyono (2017) Wawancara sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat LPK Parung Panjang pada Kantor Pusat Non Operasional yang menjadi tujuan wawancara pada penelitian.
  - c. Kuesioner  
Menurut Sugiyono (2017) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kemudian kuesioner tersebut diukur dengan menggunakan Skala Rating Scale.

Tabel 3.2 Instrumen Skala Rating Scale

Keterangan	Bobot
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Jarang (J)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

2. Data sekunder adalah sumber data yang didapatkan secara tidak langsung oleh peneliti melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti: referensi buku, jurnal, penelitian terdahulu, internet yang berhubungan dengan yang akan penulis teliti, sebagai berikut:
  - a. Studi Kepustakaan  
Kegiatan dalam menghimpun informasi yang berkaitan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi yang diperoleh dapat dari buku-buku, karya ilmiah, internet dan sumber-sumber lainnya.
  - b. Dokumen  
Dokumen yang berisikan bukti akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari sebuah karangan atau tulisan, buku, undang-undang dan sumber lainnya.

### 3.7 Uji Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui apakah butir instrumen yang akan di pakai dalam penelitian valid atau tidak valid. Dalam artian valid ketepatan dalam mengukur variabel yang diteliti. Jika terdapat pernyataan yang tidak valid maka dapat diganti atau dibuang.

Menurut Sugiyono (2017) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya  $\alpha=0,05$ . Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi dengan pengujian menggunakan rumus *product moment*, instrumen dikatakan valid jika:

- a. Apabila  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka butir instrumen tersebut adalah valid.
- b. Apabila  $r$  hitung negatif dan  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka butir instrumen tersebut adalah tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus *product moment* sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2017)

Keterangan:

- $r$  = Nilai Koefisien Pearson  
 $n$  = Jumlah Responden  
 $\sum X$  = Jumlah skor item  
 $\sum Y$  = Jumlah total skor jawaban

Uji validitas pada penelitian ini dengan  $n = 25$  tingkat signifikan 5% dengan  $df = n - 2$  sehingga nilai  $r_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 0.336. Berikut merupakan hasil pengolahan hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS Versi 22.

Kriteria pengujiannya adalah:

1. Item pernyataan yang diteliti dikatakan valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. Item pernyataan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

## a. Disiplin Kerja

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
<b>Frekuensi Kehadiran</b>					
1	Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja	0,536	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja	0,500	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	0,679	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
<b>Tingkat Ke waspadaan</b>					
1	Karyawan mengerjakan pekerjaan dan pemakaian peralatan secara efektif dan efisien	0,434	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan berhati-hati dan bekerja sesuai peraturan perusahaan	0,621	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan melakukan pemeliharaan dan pengecekan peralatan kantor secara teratur	0,783	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
<b>Ketaatan pada standar kerja</b>					
1	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan	0,736	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan	0,701	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan siap menerima sanksi apabila tidak memakai atribut yang lengkap	0,708	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
<b>Ketaatan pada peraturan kerja</b>					
1	Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan	0,762	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan memahami fungsi dan tugasnya dalam bekerja	0,565	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan bekerja sesuai SOP perusahaan	0,739	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
<b>Etika kerja</b>					
1	Karyawan menghormati antar karyawan	0,542	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan memiliki kepribadian yang jujur dalam bekerja	0,699	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku	0,639	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 3.3 hasil uji validitas disiplin kerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid, hal ini diketahui karena nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dan bernilai positif.

## b. Kinerja Karyawan

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Karyawan memenuhi kualitas hasil kerja yang ditetapkan	0,654	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Kerapihan dalam bekerja	0,715	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Ketelitian karyawan dalam bekerja	0,811	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
<b>Kuantitas</b>					
1	Efisiensi waktu dalam bekerja	0,524	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan	0,495	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan	0,570	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
<b>Ketepatan waktu</b>					
1	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,626	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditentukan	0,481	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan menggunakan waktu dengan baik	0,692	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
<b>Efektifitas</b>					
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan diawal waktu	0,635	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Memaksimalkan sumber daya organisasi	0,756	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Pengawasan dalam bekerja	0,771	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
<b>Kemandirian</b>					
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari pimpinan	0,838	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan memiliki kepercayaan diri	0,665	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan mampu memahami setiap permasalahan tugas yang diberikan	0,745	0,336	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid, hal ini diketahui karena nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dan bernilai positif.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) Instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas alfa cronbach:

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{s_t^2} \right)$$

Dimana:

$K$  = Mean kuadrat antara subjek

$\sum si^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$s_t^2$  = Varians total

Teknik yang digunakan dalam menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*, dimana:

1. Apabila koefisien *Cronbach's Alpha* > taraf 0,6 maka kuesioner dikatakan reliabel.
2. Apabila koefisien *Cronbach's Alpha* < taraf 0,6 maka kuesioner dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,889	15

Sumber: Data Output SPSS 22

Hasil Output SPSS 22 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,889 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,907	15

Sumber: Data Output SPSS 22

Hasil Output SPSS 22 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,907 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

### 3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan.

Menurut Sugiyono (2017) Penyajian data lebih mudah bila dinyatakan dalam bentuk persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relatif. Serta menggunakan analisis deskriptif dengan perhitungan rata-rata.

Cara menghitung:

Rumus Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan:

FR = Frekuensi Relatif

$f$  = Data ke- $i$

$\sum f$  = Total Frekuensi

Rumus Rata-Rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan:

$\bar{x}$  = Rata-rata hitung

$\sum xi$  = Data ke- $i$

$n$  = Jumlah data

Selain pada rumus di atas, dapat menggunakan SPSS untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata untuk mengolah data yang telah dihasilkan dari tanggapan responden melalui instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskripsi yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal merupakan skor yang dihasilkan atas asumsi jawaban responden pada setiap pertanyaan dengan jawaban tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif dapat dilihat dari rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.7 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0%-20%	Tidak Pernah
21%-40%	Pernah
41%-60%	Kadang-Kadang
61%-80%	Sering
81%-100%	Selalu

Sumber: Sugiyono (2017)

Variabel X dan Y yang diteliti dapat melihat hasil perhitungan interpretasi skor untuk menjawab hipotesis deskriptif.

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah terdapat variabel-variabel yang menyimpang dari asumsi-asumsi klasik. Untuk menguji penyimpangan asumsi klasik dapat dilakukan dengan cara pengujian sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak.

Model regresi yang baik apabila data dinilai berdistribusi normal, dengan cara mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Kriteria uji statistik *non-parametrik Kolmogorov Smirnov* dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ .

#### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y), selanjutnya dapat diuji keberartian koefisien garis regresi serta linearitasnya. Apabila  $p > 0,05$ , maka disebut model regresi linear.

### 3.8.3 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) apakah positif atau negatif serta untuk memprediksi adanya nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Sumber: Sugiyono (2017)

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = Konstanta bilamana  $X = 0$

b = Koefisien Regresi

### 3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi $R_{square}$

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu,  $R_{square}$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk pengujian hipotesis memprediksi variasi variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017) koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya persentase perubahan yang biasa diterangkan melalui hubungan Y dan X. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi X dan Y

### 3.8.5 Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi (Uji t)

Uji signifikansi hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk mengetahui uji signifikan pengaruh, apakah pengaruh yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan uji t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh antara variabel independen dan dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Rumus untuk menguji signifikansi sebagai berikut:

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

Keterangan:

$t_h$  = Nilai t hitung

n = Banyaknya sampel

$\beta$  = Nilai koefisien regresi yang telah dihitung sebelumnya

Untuk melakukan pengujian nilai  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf sebesar 5% atau 0,05 dan  $df = n-2$ , kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

$H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan jika  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel independen terhadap pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Bank Perkreditan Rakyat**

Pada abad ke-19 (sekitar tahun 1916-1930) didirikan sebuah lembaga keuangan mikro dengan bentuk Lumbung Desa, Bank Desa, Bank Tani, dan Bank Dagang Desa dengan tujuan mulia yaitu untuk membantu para petani, pegawai, dan buruh yang terjerat oleh bunga pinjaman yang berlebihan yang ditawarkan oleh rentenir. Pasca kemerdekaan Indonesia didirikan Bank Pasar dan Bank Karya Produksi Desa (BKPD). Setelah itu memasuki awal tahun 1970-an, Lembaga Dana Kredit Pedesaan (LDKP) didirikan oleh Pemerintah Daerah. Dan pada tahun 1988, Pemerintah mengeluarkan Paket Kebijakan Oktober 1988 (PAKTO 1988) melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 38 yang menjadi momentum lahirnya BPR-BPR baru. Dasar kebijakan tersebut memberi kejelasan mengenai eksistensi dan kegiatan usaha Bank Perkreditan Rakyat untuk melayani masyarakat golongan mikro, kecil dan menengah.

Berdasarkan Undang Undang No.7/1992 tentang perbankan, Lembaga Keuangan Bukan Bank dapat menyesuaikan kegiatan usahanya sebagai bank apabila telah memperoleh izin usaha dari Menteri Keuangan. Selain itu disebutkan bahwa dengan memenuhi persyaratan dan mengikuti tata cara yang diatur dalam Peraturan Pemerintah, lembaga keuangan kecil seperti Bank Desa, Lumbung Desa, Bank Pasar, Bank Pegawai, LPN, LPD, BKD, BKK, KURK, LPK, BKPD, dan lembaga lain yang setara dapat diberikan status BPR.

Selanjutnya, Peraturan Pemerintah No. 71/1992 memberikan jangka waktu kepada lembaga keuangan tersebut hingga 31 Oktober 1997 untuk menyelesaikan persyaratan yang diperlukan untuk menjadi BPR. Tidak seluruh lembaga keuangan tersebut dapat dikukuhkan sebagai BPR sampai dengan jangka waktu yang ditentukan karena tidak sesuai dengan persyaratan.

Lembaga Keuangan yang dikukuhkan menjadi BPR sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 71/1992 dan BPR yang didirikan setelah PAKTO 1988 diatur dengan aturan yang dituangkan dalam Undang-Undang Perbankan yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia, sebagai otoritas badan pengawas bank. Meskipun Badan Perkreditan Desa (BKD) ditetapkan sebagai BPR berdasarkan Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, namun karena organisasi dan manajemennya relatif sederhana, lingkup usahanya sangat kecil, serta operasionalnya tidak setiap hari BKD tidak dapat disamakan dengan BPR .

Dengan mempertimbangkan karakteristik yang spesifik, jumlah dan sebarannya serta secara historis sebelum PAKTO 1988 pengawasan BKD dibawah kewenangan BRI maka pengawasan BKD dilakukan oleh BRI untuk dan atas nama Bank Indonesia.

PD. BPR LPK Parungpanjang adalah perusahaan milik Pemerintah Daerah yang sahamnya dikuasai oleh Pemda Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat dan Bank Jabar Banten keberadaannya untuk melancarkan perekonomian tingkat pedesaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dalam operasionalnya dijamin oleh pemerintah melalui Lembaga Penjaminan Simpanan (LPS), PD. BPR LPK Parungpanjang didirikan tanggal 1 Juli 1972 berdasarkan SK Gubernur Jawa Barat nomor 171/A.V/18/SK/72 dikukuhkan melalui perda Provinsi Jawa Barat nomor 5 tahun 1996 bernama LPK atau Lembaga Perkeditan Kecamatan dan diubah dengan Perda Provinsi Jawa Barat nomor 25 tahun 2000 dengan nama BPR LPK dan diubah kembali dengan Perda Provinsi Jawa Barat nomor 14 tahun 2006 dengan nama BPR Parungpanjang dan disahkan sebagai Bank Perkeditan Rakyat oleh Bank Indonesia tanggal 20 agustus tahun 1999 dengan keputusan direksi Bank Indonesia nomor 32/75/Kep/Dir dan pada tahun 2018 sudah dilaksanakan penggabungan (merger) dengan 4 (empat) PD. BPR LPK yang ada di Kabupaten Bogor yaitu PD. BPR LPK Leuwiliang, PD. BPR LPK Sawangan, PD. BPR LPK Pancoran Mas dan PD. BPR LPK Citeureup berdasarkan Surat Keputusan Anggota Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan Nomor: Kep-9/D.03/2017 pada tanggal 20 Desember 2017 tentang Pemberian Ijin penggabungan usaha (merger) PD. BPR LPK Leuwiliang, Sawangan, Pancoran Mas dan Citeureup ke dalam PD. BPR LPK Parungpanjang dengan moto adalah: **“Simpan Boleh Pinjam Oke”**.

#### **4.1.2 Visi dan Misi PD. BPR**

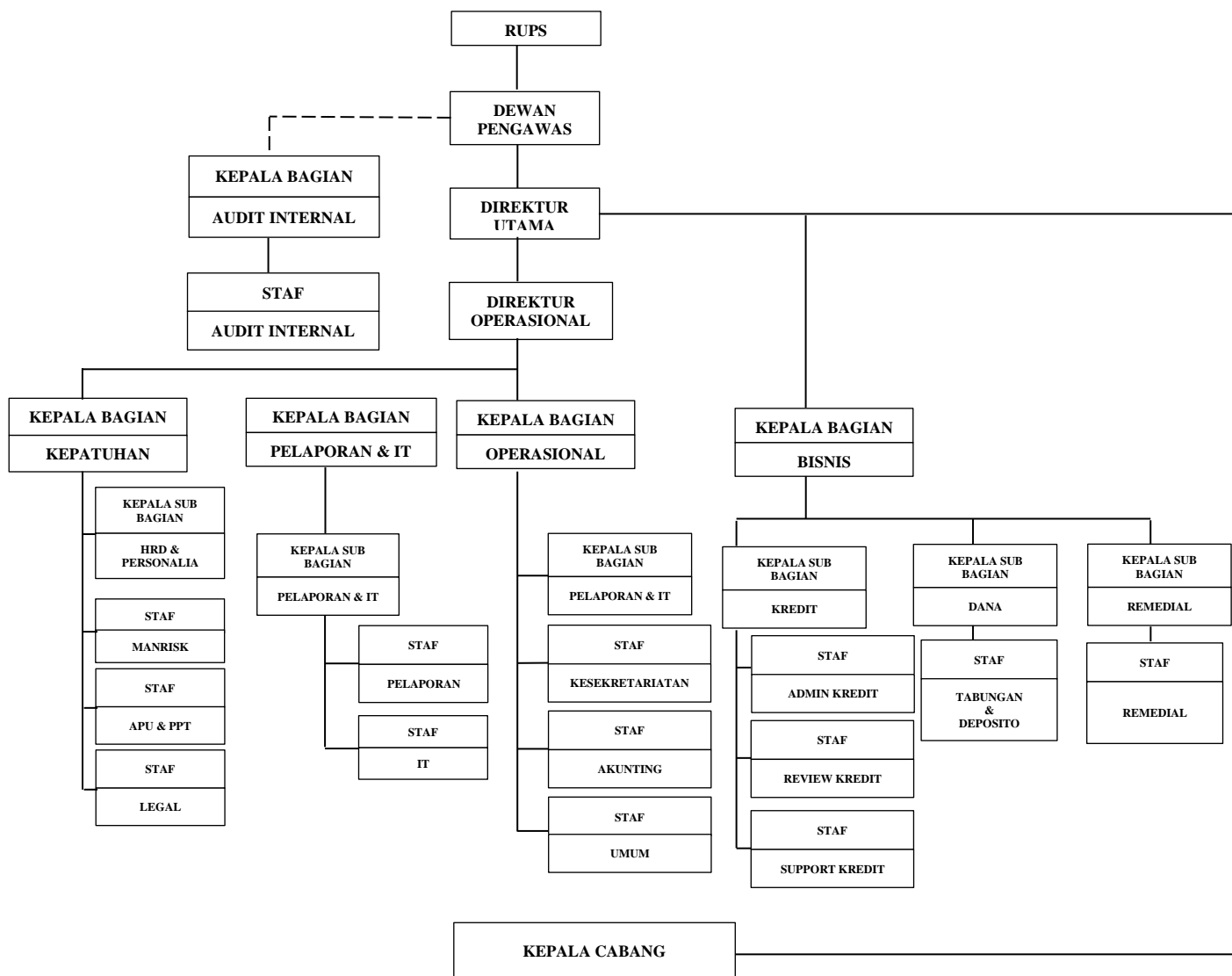
Visi PD. BPR LPK Parungpanjang adalah “ Mewujudkan BPR yang Sehat dan Berkemajuan ”.

Untuk mendukung Visi tersebut maka Misi dari PD. BPR LPK Parung panjang adalah sebagai berikut:

1. Mencetak karyawan yang handal dalam perbankan dan berkeadaban dalam pelayanan.
2. Menciptakan aneka produk perbankan yang variatif dan inovatif untuk melayani kebutuhan masyarakat dalam melakukan kegiatan usaha, konsumtif dan investasi dengan memaksimalkan peran teknologi.
3. Melaksanakan fungsi kepatuhan untuk memberikan nilai tambah dalam peningkatan efektifitas tata kelola pada BPR.
4. Berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan asli daerah dan berperan aktif membantu pemerintah dalam menurunkan angka kemiskinan.

### 4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Pada tahun 2023, Struktur Organisasi PD. BPR LPK Parungpanjang mengalami perubahan dalam rangka meningkatkan performa dan kinerja BPR, yaitu sebagai berikut:



Sumber: PD. BPR LPK Parung Panjang

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PD. BPR LPK Parung Panjang

Berdasarkan struktur organisasi di atas, dapat dijelaskan tugas, wewenang serta tanggung jawab sesuai dengan tugasnya masing-masing. Berikut penjelasan tugas dan tanggung jawab serta wewenang kepala bagian serta staffnya adalah sebagai berikut:

## 1. Bagian Pengawas

### a. Tugas dan Tanggung jawab:

- 1) Melakukan pengawasan untuk pengendalian dan pembinaan terhadap cara penyelenggaraan tugas Direksi.
- 2) Melakukan pengawasan secara priodik sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan sewaktu-waktu apabila dipandang perlu.
- 3) Memberikan petunjuk dan pengarahan kepada direksi dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Melakukan pembinaan dalam bentuk meningkatkan dan menjaga kelangsungan perusahaan.
- 5) Ketua badan pengawas mempunyai tugas :
  - a. Memimpin semua kegiatan anggota Badan Pengawas
  - b. Menyusun program kerja pelaksanaan tugasnya sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Kepala Daerah
  - c. Memimpin rapat Badan Pengawas
  - d. Membina dan meningkatkan tugas para anggota Badan Pengawas
- 6) Anggota Badan Pengawas Mempunyai tugas :
  - a. Membantu Ketua Badan Pengawas dalam melaksanakan tugasnya menurut bidang yang telah ditetapkan oleh Ketua Badan Pengawas.
  - b. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Ketua Badan Pengawas.
- 7) Membuat laporan pelaksanaan rencana kerja bank setiap semester dan disampaikan kepada Bank Indonesia dan Pemegang Saham / Pemerintah Daerah.
- 8) Badan pengawas bertanggung jawab kepada Kepala Daerah / RUPS. Pertanggung jawaban dilakukan secara tertulis yang ditandatangani oleh Ketua dan Anggota Badan Pengawas

### b. Fungsi Badan Pengawas

- 1) Pelaksanaan dan pengawasatanas pengurusan bank.
- 2) Penetapan kebijakan anggaran dan keuangan bank.
- 3) Pembinaan dan pengembangan BPR.

## 2. Direksi Adapun tugas dan tanggung jawab seorang direksi di PD. BPR LPK Parung Panjang adalah:

- 1) Tugas dan tanggung jawab Direksi diatur dalam Peraturan Pendirian Bank dengan berpedoman kepada peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Direksi mempunyai kewajiban dan tanggungjawab antara lain:
  - a. Menjalankan pengurusan dan pengelolaan Bank sesuai dengan ketentuan dan Perundang-undangan yang berlaku.
  - b. Membuat dan menyampaikan laporan kinerja Bank kepada Badan Pengawas.
  - c. Memberikan keterangan-keterangan yang diminta oleh Badan Pengawas mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengurusan dan pengelolaan Bank.
- 3) Kedudukan Direksi dibawah Badan Pengawas dan bertanggung jawab kepada

Bupati.

- 4) Direksi dapat mengadakan kerjasama dengan pihak lain dalam upaya pengembangan bank.
  - 5) Direksi wajib menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tahunan.
  - 6) Direksi dalam hal ini terdiri dari Direktur Utama dan Direktur Operasional yang dalam pelaksanaan tugas sehari-hari membawahi langsung bagian-bagian unit kerja agar tercapai efisiensi dan efektifitas serta kejelasan pertanggungjawab masing-masing bagian unit kerja tersebut.
  - 7) Direktur Utama mempunyai tugas menyelenggarakan perencanaan dan koordinasi dalam pelaksanaan tugas Direksi serta melakukan pembinaan dan pengendalian atas Unit Kerja Bank.
  - 8) Direktur Operasional mempunyai tugas pembinaan dan pengendalian atas Unit Kerja Bank.
3. Bagian Pemasaran
- a. Garis Besar Tugas
    - 1) Melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pemasaran dan promosi usaha bank baik funding/dana maupun lending/kredit.
    - 2) Mengevaluasi keadaan pasar dan mencari peluang atas bidang usaha yang menguntungkan.
    - 3) Memberikan informasi dan pelayanan yang berkaitan dengan produk-produk bank.
    - 4) Memantau perkembangan debitur baik secara aktif maupun pasif.
  - b. Tugas-tugas Pokok
    - 1) Memasarkan produk kepada para calon nasabah baik funding/dana maupun lending/kredit serta produk-produk bank lainnya.
    - 2) Mencari nasabah baru baik funding/dana maupun lending/kredit.
    - 3) Meneliti dan mengevaluasi keadaan pasar dengan tujuan mengidentifikasi dan mencari peluang bidang usaha yang menguntungkan.
    - 4) Melaksanakan kegiatan promosi usaha-usaha bank.
    - 5) Mengumpulkan data/dokumen yang diperlukan untuk analisis permohonan kredit dan jika perlu melakukan pemeriksaan ketempat calon-calon debitur.
    - 6) Mengawasi semua aktifitas dalam hubungannya dengan funding/dana maupun lending/kredit.
    - 7) Memantau mutasi rekening kredit.
    - 8) Meneliti mutasi rekening-rekening yang menyimpang dan mengidentifikasi ciri-ciri masalah potensial yang akan mempengaruhi kredibilitas usaha bank.
    - 9) Meneliti dan mengevaluasi keadaan pasar dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari peluang bidang uasaha yang menguntungkan.
    - 10) Menginventarisir dan melaporkan kepada Direksi tentang debitur potensial yang kurang sehat.
    - 11) Mengusulkan dan mengevaluasi rencana kerja anggaran untuk kegiatan

pemasaran.

- 12) Membina dan membimbing pengetahuan/keterampilan pegawai bawahannya serta melakukan penilaian dengan berpedoman pada ketentuan yang berlaku.

#### 4. Bagian Operasional

##### a. Garis Besar Tugas

- 1) Melaksanakan kegiatan pembukuan dan membuat laporan keuangan bank.
- 2) Mengusahakan agar proses operasional bank bekerja dengan baik.
- 3) Mengusahakan agar tercipta mutu pelayanan yang baik bagi nasabah sehingga tercapai tingkat dan efektifitas pekerjaan guna mencapai pelayanan yang optimal.

##### b. Tugas-tugas Pokok

- 1) Mengendalikan aktivitas nasabah di Front Office dan mengupayakan pelaksanaan tugas dengan efektif dan efisien sesuai dengan prosedur yang telah diterapkan oleh Direksi.
- 2) Memeriksa kebenaran semua transaksi sebelum disetujui untuk diproses lebih lanjut.
- 3) Memeriksa semua voucher dan data mutasi untuk enter data dan proses pembukuan.
- 4) Mengusahakan dan melakukan verifikasi semua kegiatan pembukuan apakah telah dikerjakan secara benar efektif dan efisien.
- 5) Bertanggungjawab terhadap pengawasan pembukuan semua rekening perantara dan memberikan perhatian khusus terhadap rekening-rekening sementara yang berhubungan dengan transaksi nasabah dan rekening financial.
- 6) Menyiapkan secara periodik laporan neraca dan perincian Laba/Rugi.
- 7) Melengkapkan semua laporan bank, memastikan semua data sudah benar dan tidak saling bertentangan serta mengupayakan kepastian ketepatan waktu penyampaian laporan baik ke Badan pengawasan maupun pihak yang terkait.
- 8) Membuat/menyusun usulan rencana kerja anggaran operasional bank bekerjasama dengan bagian lainnya.
- 9) Membina dan membimbing pengetahuan/keterampilan pegawai bawahannya serta melakukan penilaian dengan berpedoman pada kebijaksanaan pegawai.

#### 5. Bagian Umum/Personalia

##### a. Garis Besar Tugas

- 1) Mengelola dan mengadministrasi aktiva tetap, perabotan / peralatan kantor dan alat-alat tulis kantor serta bertanggungjawab terhadap pelaksana pengawasan dan pengamanan bank.
- 2) Mengelola dan mengadministrasi kegiatan yang berkaitan dengan kepegawaian.
- 3) Melaksanakan kegiatan Promosi Usaha Bank.

##### b. Tugas-tugas Pokok

- 1) Mengelola dan megawasi pemakaian aktiva tetap dan barang-barang milik bank

maupun sewaan sebagaimana mestinya.

- 2) Bertanggung jawab terhadap penyediaan dan pengelolaan peralatan dan kebutuhan kantor dalam batas wewenangnya.
  - 3) Bertanggungjawab atas pengamanan didalam dan diluar gedung kantor serta perlindungan asset Bank termasuk penutupan polis asuransi pegawai.
  - 4) Mengelola kebutuhan transportasi Bank.
  - 5) Menghimpun, menyiapkan dan menerbitkan serta mendistribusikan peraturan, ketentuan, surat edaran yang berhubungan dengan kehumasan.
  - 6) Menyelenggarakan kegiatan ulang tahun Bank, hari-hari besar, perayaan, rapat umum pemegang saham dan kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan usaha bank.
  - 7) Menghitung pajak penghasilan Badan Pengawas, Direksi dan Pegawai serta melakukan pembayaran ke kantor pajak.
  - 8) Melaksanakan pengendalian ketertiban dan disiplin terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran untuk diteruskan ke Direksi.
  - 9) Melaksanakan dan menyempurnakan program pengembangan pegawai, kaderisasi dan peningkatan produktifitas kerja.
  - 10) Mengelola administrasi dan file personalia, absensi dan daftar gaji.
  - 11) Membayar gaji pegawai sebagaimana tertera didaftar gaji.
  - 12) Melaporkan keperluan asuransi dan perlindungan pegawai.
  - 13) Melaksanakan kegiatan Promosi Usaha Bank.
6. Bagian Informasi Dan Teknologi (IT)
- a. Garis Besar dan Tugas Melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan perangkat komputer baik hardware maupun software, serta hal-hal yang berkaitan dengan instalasi kelistrikan, jaringan dan alat komunikasi lainnya yang menunjang operasional bank.
  - b. Tugas-tugas Pokok
    - 1) Memastikan mengontrol seluruh peralatan dan computer sebagai penunjang operasional bank dalam dalam kondisi yang baik.
    - 2) Melakukan dan mengawasi proses awal dan akhir pada aplikasi bank.
    - 3) Bertanggungjawab terhadap kelancaran jalannya aplikasi bank.
    - 4) Melakukan dan memelihara back up data.
    - 5) Melakukan memastikan transaksi on line agar berjalan dengan lancar.
    - 6) Mengontrol dan memastikan seluruh jaringan instalasi berfungsi dengan baik.
    - 7) Menyediakan dan memberikan informasi on line baik intern maupun ekstern.

## 4.2 Profil Responden PD. BPR LPK Parung Panjang

Profil responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Berikut data profil responden PD. BPR LPK Parung Panjang.

### 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

	Frequency	Percent
Valid Pria	24	68,6
Wanita	11	31,4
Total	35	100,0

Sumber: Data Primer

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa data responden terbesar PD. BPR LPK Parung Panjang di Kantor Pusat Non Operasional selama penelitian terdiri dari 24 responden (68%) pria dan 11 responden (31,4%) wanita dari jumlah 35 responden yang diberi kuesioner. Jadi dapat disimpulkan responden yang mendominasi yaitu pria sebanyak 24 orang dengan persentase 68%.

### 2. Profil Responden Berdasarkan Usia Usia Responden

Tabel 4.2

	Frequency	Percent
Valid > 40 tahun	12	34,3
20 - 30 tahun	12	34,3
31 - 40 tahun	11	31,4
Total	35	100,0

Sumber: Data Primer

PD. BPR LPK Parung Panjang khususnya pada Kantor Pusat Non Operasional didominasi oleh karyawan dari berbagai pengelompokan usia. Hal ini terlihat dari responden pada tabel di atas, yang didominasi oleh usia 20-30 tahun (34%) dan >40 tahun (34%).

### 3. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja Lama Bekerja Responden

Tabel 4.3

	Frequency	Percent
Valid < 1 tahun	9	25,7
> 10 tahun	13	37,1
1 - 10 tahun	13	37,1
Total	35	100,0

Sumber: Data Primer



Tabel diatas menunjukkan terdapat 35 responden terbesar pada Kantor Pusat Non Operasional PD. BPR LPK Parung Panjang telah bekerja paling lama >10 tahun dengan jumlah 13 orang (37%) dan 1 – 10 tahun dengan jumlah 13 orang (37%) dari jumlah 35 responden. Sedangkan jumlah karyawan yang lama bekerja <1 tahun sebanyak 9 responden (26%) dari 35 responden yang diberi kuesioner.

### 4.3 Analisis Deskriptif

Gambaran secara mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR LPK Parung Panjang, pada masing-masing variabel disiplin kerja (X) dengan indikator meliputi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan (Y) meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

#### 4.3.1 Disiplin Kerja PD. BPR LPK Parung Panjang

Disiplin kerja PD. BPR LPK Parung Panjang kurang baik, hal ini dapat dilihat pada tingkat ketidakhadiran karyawan yang bervariasi. Seperti datang tidak tepat waktu, izin meninggalkan kantor untuk urusan yang tidak berkaitan dengan tugas, tingkat persentase ketidakhadiran yang masih tinggi. Kehadiran dalam bekerja dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan tentu hal tersebut akan menghambat pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab karyawan.

Berikut tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Disiplin Kerja

##### 1. Kehadiran

Tabel 4.4 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	10	50	28%
Sering	4	22	88	63%
Jarang	3	3	9	9%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	147	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab sering sebanyak 22 responden dengan persentasi 63%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dalam pernyataan tersebut.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	7	35	20%
Sering	4	28	112	80%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	147	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab sering sebanyak 28 responden dengan persentasi 80%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dalam pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	15	75	43%
Sering	4	19	76	54%
Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	154	100%

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab sering sebanyak 19 responden dengan persentasi 54%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 154 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{154}{5 \times 35} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dalam pernyataan tersebut.

## 2. Tingkat Kewaspadaan

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mengerjakan pekerjaan dan pemakaian peralatan secara efektif dan efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	18	90	51%
Sering	4	16	64	46%
Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	157	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab selalu sebanyak 18 responden dengan persentasi 51%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 157 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{157}{5 \times 35} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 90% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dalam pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai “Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan berhati-hati dan bekerja sesuai peraturan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	60%
Sering	4	14	56	40%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	161	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab selalu sebanyak 21 responden dengan persentasi 60%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 161 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{161}{5 \times 35} \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dalam pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai “Karyawan melakukan pemeliharaan dan pengecekan peralatan kantor secara teratur”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	23	115	66%
Sering	4	11	44	31%
Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	162	100%

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab selalu sebanyak 23 responden dengan persentasi 66%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 162 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{162}{5 \times 35} \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dalam pernyataan tersebut.

### 3. Ketaatan pada standar kerja

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai “Karyawan bertanggung jawab terhadap perkerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	24	120	69%
Sering	4	11	44	31%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	164	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab selalu sebanyak 24 responden dengan persentasi 69%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 164 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{164}{5 \times 35} \times 100\% = 94\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 94% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dalam pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	21	105	60%
Sering	4	14	56	40%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	161	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab selalu sebanyak 21 responden dengan persentasi 60%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 161 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{161}{5 \times 35} \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dalam pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai “Karyawan siap menerima sanksi apabila tidak memakai atribut yang lengkap”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	20	100	57%
Sering	4	14	56	40%
Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	159	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab selalu sebanyak 20 responden dengan persentasi 57%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 159 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{5 \times 35} \times 100\% = 91\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 91% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dalam pernyataan tersebut.

## 4. Ketaatan pada peraturan kerja

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai “Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	28	140	80%
Sering	4	7	28	20%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	168	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab selalu sebanyak 28 responden dengan persentasi 80%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 168 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{168}{5 \times 35} \times 100\% = 96\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 96% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dalam pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai “Karyawan memahami fungsi dan tugasnya dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	22	110	63%
Sering	4	13	52	37%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	162	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab selalu sebanyak 22 responden dengan persentasi 63%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 162 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{162}{5 \times 35} \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dalam pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai “Karyawan bekerja sesuai SOP perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	28	140	80%
Sering	4	7	28	20%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	168	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab selalu sebanyak 28 responden dengan persentasi 80%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 168 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{168}{5 \times 35} \times 100\% = 96\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 96% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dalam pernyataan tersebut.

## 5. Etika Kerja

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai “Karyawan menghormati antar karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	28	140	80%
Sering	4	7	28	20%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	168	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab selalu sebanyak 28 responden dengan persentasi 80%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 168 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{168}{5 \times 35} \times 100\% = 96\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 96% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dalam pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai “Karyawan memiliki kepribadian yang jujur dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	33	165	94%
Sering	4	2	8	6%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	173	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab selalu sebanyak 33 responden dengan persentasi 94%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 173 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{173}{5 \times 35} \times 100\% = 99\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 99% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dalam pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai “Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	32	160	91%
Sering	4	3	12	9%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	172	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab selalu sebanyak 32 responden dengan persentasi 91%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 172 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{172}{5 \times 35} \times 100\% = 98\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 98% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dalam pernyataan tersebut.



Tabel 4.19 Rekapitulasi dan Rata-Rata dari Responden terhadap Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan responden	Rata-rata per indikator
<b>Frekuensi Kehadiran</b>			
1	Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja	84%	85%
2	Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja	84%	
3	Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran	88%	
<b>Tingkat Kewaspadaan</b>			
1	Karyawan mengerjakan pekerjaan dan pemakaian peralatan secara efektif dan efisien	90%	92%
2	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan berhati-hati dan bekerja sesuai peraturan perusahaan	92%	
3	Karyawan melakukan pemeliharaan dan pengecekan peralatan kantor secara teratur	92%	
<b>Ketaatan pada standar kerja</b>			
1	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan	94%	92%
2	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan	92%	
3	Karyawan siap menerima sanksi apabila tidak memakai atribut yang lengkap	91%	
<b>Ketaatan pada peraturan kerja</b>			
1	Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan	96%	95%
2	Karyawan memahami fungsi dan tugasnya dalam bekerja	92%	
3	Karyawan bekerja sesuai SOP perusahaan	96%	
<b>Etika kerja</b>			
1	Karyawan menghormati antar karyawan	96%	98%
2	Karyawan memiliki kepribadian yang jujur dalam bekerja	99%	
3	Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku	98%	
<b>Rata-rata tanggapan responden 92%</b>			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel total tanggapan responden pada variabel disiplin kerja yaitu 92%. Dilihat dari kriteria interpretasi hasil, total tanggapan variabel disiplin kerja berada pada interval (81% – 100%), dapat disimpulkan bahwa jawaban pada variabel disiplin kerja PD. BPR LPK Parung Panjang Kantor Pusat Non Operasional (KPNO) selalu. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terkait indikator etika kerja pada pernyataan “karyawan memiliki kepribadian yang jujur dalam bekerja”. Sedangkan tanggapan responden terendah ada pada indikator frekuensi kehadiran. Hal ini perlu diperhatikan serta diperbaiki untuk kelancaran tugas sesuai dengan target perusahaan.

Berikut tabel distribusi frekuensi yang dianalisis dengan menggunakan program SPSS 22 berdasarkan hasil tanggapan responden berkaitan variabel disiplin kerja (X)

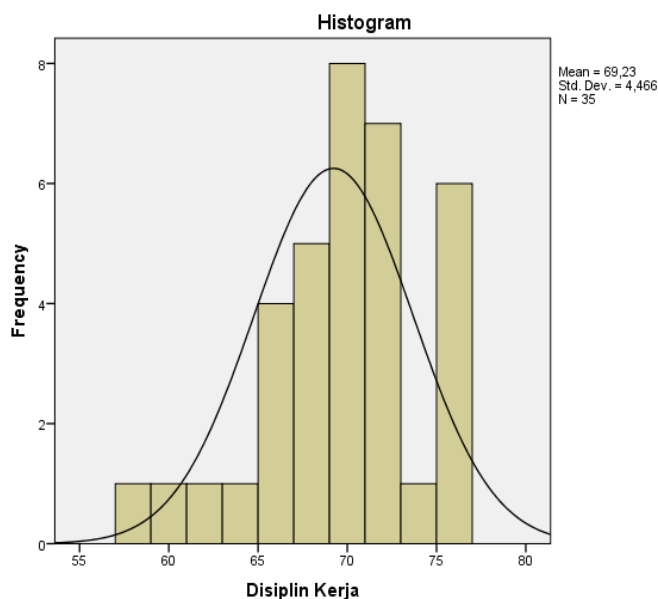
Tabel 4.20 Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		69,23
Std. Error of Mean		,755
Median		70,00
Mode		75
Std. Deviation		4,466
Variance		19,946
Range		17
Minimum		58
Maximum		75
Sum		2423

Sumber: Data diolah SPSS 22

Atas hasil perhitungan program SPSS 22, dapat dilihat nilai minimum dari variabel disiplin kerja adalah 58 dan data nilai maksimal sebesar 75. Serta skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 69.23, median 70,00 dengan range 17 dan total skor 2423. Hasil distribusi frekuensi yang digambarkan dalam bentuk histogram seperti berikut:

Gambar 4.2 Histogram Variabel Disiplin Kerja



Tabel 4.21 Hasil Deskriptif Disiplin Kerja

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Disiplin Kerja	35	17	58	75	2423	69,23	,755	4,466	19,946
Valid N (listwise)	35								

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Untuk mengetahui hasil pengolahan data pada variabel disiplin kerja (X) pada PD. BPR LPK Parung Panjang, maka hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

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

Dapat dilihat skor rata-rata teoritis sebesar 45 dan diketahui skor rata-rata empirik sebesar  $69,23 > 45$  maka artinya rata-rata jawaban responden atas pernyataan masing-masing instrumen variabel disiplin kerja PD. BPR LPK Parung Panjang 'sering'.

### 4.3.2 Kinerja Karyawan PD. BPR LPK Parung Panjang

#### 1. Kualitas Kerja

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai "Karyawan memenuhi kualitas hasil kerja yang diharapkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	11	55	31%
Sering	4	24	96	69%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	151	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab sering sebanyak 24 responden dengan persentasi 69%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 151 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{151}{5 \times 35} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai “Kerapihan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	11	55	31%
Sering	4	24	96	69%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	151	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab sering sebanyak 24 responden dengan persentasi 69%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 151 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{151}{5 \times 35} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai “Ketelitian karyawan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	54%
Sering	4	19	76	46%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	156	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab sering sebanyak 19 responden dengan persentasi 46%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 156 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{156}{5 \times 35} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

## 2. Kuantitas Kerja

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai “Efisiensi waktu dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	5	25	14%
Sering	4	29	116	83%
Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	144	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab sering sebanyak 29 responden dengan persentasi 83%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{144}{5 \times 35} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	10	50	28%
Sering	4	22	88	63%
Jarang	3	3	9	9%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	147	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab sering sebanyak 22 responden dengan persentasi 63%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{5 \times 35} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai “Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	46%
Sering	4	16	64	46%
Jarang	3	3	9	8%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	153	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab sering sebanyak 16 responden dengan persentasi 46%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 153 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{153}{5 \times 35} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

### 3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai “Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	17	85	49%
Sering	4	18	72	51%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	157	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab sering sebanyak 18 responden dengan persentasi 51%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 157 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{157}{5 \times 35} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 90% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	11	55	31%
Sering	4	24	96	69%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	151	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab sering sebanyak 24 responden dengan persentasi 69%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 151 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{151}{5 \times 35} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai “Karyawan menggunakan waktu dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	15	75	43%
Sering	4	20	80	57%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	155	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab sering sebanyak 20 responden dengan persentasi 57%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 155 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{155}{5 \times 35} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

## 4. Efektifitas

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan diawal waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	12	60	34%
Sering	4	23	92	66%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	152	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab sering sebanyak 23 responden dengan persentasi 66%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 152 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{152}{5 \times 35} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai “Memaksimalkan sumber daya organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	17	85	48%
Sering	4	17	68	48%
Jarang	3	1	3	4%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	156	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab sering sebanyak 17 responden dengan persentasi 48%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 156 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{156}{5 \times 35} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.



Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai “Pengawasan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	15	75	43%
Sering	4	20	80	57%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	155	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab sering sebanyak 20 responden dengan persentasi 57%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 155 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{155}{5 \times 23} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

## 5. Kemandirian

Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	20	100	57%
Sering	4	15	60	43%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	160	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab selalu sebanyak 20 responden dengan persentasi 57%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 160 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{160}{5 \times 35} \times 100\% = 91\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 91% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai “Karyawan memiliki kepercayaan diri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	19	95	54%
Sering	4	15	60	43%
Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	158	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab sering sebanyak 19 responden dengan persentasi 54%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 158 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{5 \times 35} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 90% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu memahami setiap permasalahan tugas yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	24	120	69%
Sering	4	11	44	31%
Jarang	3	-	-	-
Pernah	2	-	-	-
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		35	164	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden diketahui dari 35 sampel, responden yang paling banyak menjawab selalu sebanyak 24 responden dengan persentasi 69%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor yaitu Skor sebesar 164 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{164}{5 \times 35} \times 100\% = 94\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan tersebut adalah 94% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.37 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan responden	Rata-rata per indikator
<b>Kualitas Kerja</b>			
1	Karyawan memenuhi kualitas hasil kerja yang ditetapkan	86%	87%
2	Kerapihan dalam bekerja	86%	
3	Ketelitian karyawan dalam bekerja	89%	
<b>Kuantitas</b>			
1	Efisiensi waktu dalam bekerja	82%	84%
2	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan	84%	
3	Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan	87%	
<b>Ketepatan waktu</b>			
1	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	90%	88%
2	Karyawan mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditentukan	86%	
3	Karyawan menggunakan waktu dengan baik	88%	
<b>Efektifitas</b>			
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan diawal waktu	87%	88%
2	Memaksimalkan sumber daya organisasi	89%	
3	Pengawasan dalam bekerja	88%	
<b>Kemandirian</b>			
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari pimpinan	91%	92%
2	Karyawan memiliki kepercayaan diri	90%	
3	Karyawan mampu memahami setiap permasalahan tugas yang diberikan	94%	
<b>Rata-rata tanggapan responden 88%</b>			

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel total tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan yaitu 88%. Dilihat dari kriteria interpretasi hasil, total tanggapan variabel disiplin kerja berada pada interval (81% – 100%), dapat disimpulkan bahwa jawaban pada variabel kinerja karyawan PD. BPR LPK Parung Panjang Kantor Pusat Non Operasional (KPNO) selalu. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terkait indikator kemandirian pada pernyataan “karyawan mampu memahami setiap permasalahan tugas yang diberikan”. Sedangkan tanggapan responden terendah ada pada indikator kuantitas. Hal ini perlu diperhatikan serta diperbaiki agar hasil yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Berikut tabel distribusi frekuensi yang dianalisis dengan menggunakan program SPSS 22 berdasarkan hasil tanggapan responden berkaitan variabel disiplin kerja (X)

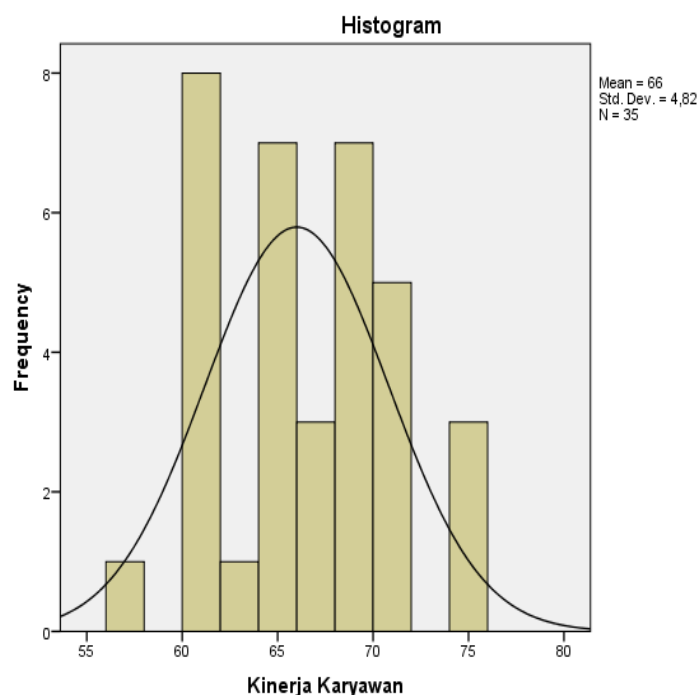
Tabel 4.38 Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		66,00
Std. Error of Mean		,815
Median		66,00
Mode		60
Std. Deviation		4,820
Variance		23,235
Range		18
Minimum		57
Maximum		75
Sum		2310

Sumber: Data diolah SPSS 22

Atas hasil perhitungan program SPSS 22, dapat dilihat nilai minimum dari variabel kinerja karyawan adalah 57 dan data nilai maksimal sebesar 75. Serta skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 66,00, median 66,00 dengan range 18 dan total skor 2310. Hasil distribusi frekuensi yang digambarkan dalam bentuk histogram seperti berikut:

Gambar 4.3 Histogram Variabel Kinerja Karyawan



Tabel 4.39 Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kinerja Karyawan	35	18	57	75	2310	66,00	,815	4,820	23,235
Valid N (listwise)	35								

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Untuk mengetahui hasil pengolahan data pada variabel kinerja karyawan (Y) pada PD. BPR LPK Parung Panjang, maka hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

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

Dapat dilihat skor rata-rata teoritis sebesar 45 dan diketahui skor rata-rata empirik sebesar 66,00 > 45 maka artinya rata-rata jawaban responden atas pernyataan masing-masing instrumen variabel kinerja karyawan PD. BPR LPK Parung Panjang 'sering'.

#### 4.4 Analisis Statistik

##### 4.4.1 Uji Asumsi Klasik

###### 1. Uji Normalitas

Analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Uji Normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Data dari variabel penelitian yaitu Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Dari hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.40 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,99311013
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,083
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

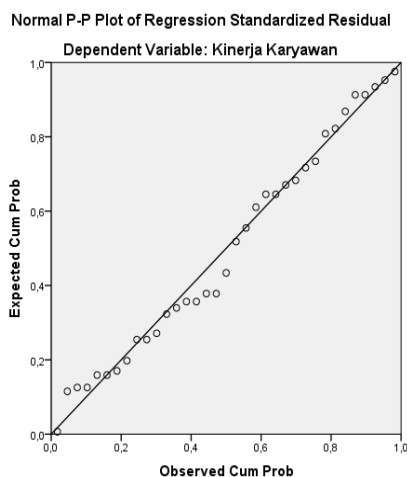
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menggunakan standart residual yang diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov yaitu sebesar 0,200 angka Sig.Kolmogorov Smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau  $\text{sig} > 0,05$ . Hal tersebut memberi gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal. Hal ini juga dapat dilihat pada gambar p-plot sebagai berikut:

Gambar 4.4 Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Hasil Output SPSS 22

## 2. Uji Linearitas

Uji Linearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Uji ini digunakan sebagai persyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai probabilitas lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Sebaliknya jika nilai probabilitas ( $p < 0,05$ ) maka hubungan variabel tersebut tidak linear. Hasil uji linearitas penelitian menggunakan teknik compare means dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.41 Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	518,526	14	37,038	1,840	,104
		Linearity	245,065	1	245,065	12,174	,002
		Deviation from Linearity	273,461	13	21,035	1,045	,451
	Within Groups		402,617	20	20,131		
	Total		921,143	34			

Sumber: Hasil Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi (*P Value Sig*) pada baris *Deviation From Linearity* sebesar 0,451 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.42 Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,147	10,797		2,237	,032
	Disiplin Kerja	,605	,156	,560	3,884	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana, sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 24,147 + 0,605X$$

1. Nilai konstanta (a) = 24,147 artinya jika disiplin kerja nilainya 0, maka nilai dari tingkat kinerja karyawan sebesar 24.147
2. Nilai koefisien regresi (bX) = 0,605 artinya jika setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka tingkat kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,605X.

#### 4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.43 Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,560 <sup>a</sup>	,314	,293	4,053

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.43 diatas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R-Square) yaitu sebesar 0,314 hasil tersebut dapat diartikan bahwa 31,4% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X).

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \\ &= 0,314 \times 100 \\ &= 31,4\% \end{aligned}$$

#### 4.4.4 Uji Signifikansi Hipotesis Koefisien Regresi

Koefisien regresi digunakan untuk menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien regresi dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ , nilai  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficients* pada tabel 4.42 analisis regresi linier sederhana. Berikut adalah cara menghitung hipotesis koefisien regresi.

Tabel 4.44 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,147	10,797		2,237	,032
	Disiplin Kerja	,605	,156	,560	3,884	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Output SPSS 22

Rumus untuk mencari nilai  $t_{tabel}$  adalah

$$t_{tabel} = a/2 ; n - k - 1$$

Keterangan:

$$a = 0,05 \text{ (5\%)}$$

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

$$\text{Jadi, } t_{tabel} = 0.05 / 2; 35 - 1 - 1$$

$$= 0.025 ; 33$$

Diketahui  $t_{tabel} = 2,035$

Maka, dapat disimpulkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,884 > 2,035$ ) yang artinya Disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PD. BPR LPK Parung Panjang.

#### 4.5 Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan analisis pengaruh disiplin kerja terhadap PD. BPR LPK Parung Panjang dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Untuk menggambarkan disiplin kerja karyawan PD. BPR LPK Parung Panjang dilakukan analisis deskriptif pada penelitian ini.



#### **4.5.1 Disiplin Kerja PD. BPR LPK Parung Panjang**

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja (X) diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 92%. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja PD. BPR LPK Parung Panjang Kantor Pusat Non Operasional memiliki disiplin yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan tanggapan responden yang menanggapi jawabannya “selalu” mengenai indikator-indikator yang tercantum pada variabel disiplin kerja. Nilai rata-rata jawaban tertinggi responden pada indikator etika kerja. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan cukup patuh atas norma yang berlaku di perusahaan. Sedangkan tanggapan responden terendah ada pada indikator frekuensi kehadiran. Salah satu yang sangat penting dalam peran kedisiplinan kerja yaitu kedisiplinan waktu yang hampir seluruh organisasi mementingkan kedisiplinan waktu sebagai kebutuhan serta konsekuensi seseorang dalam bekerja, karena disiplin mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Maka dari itu item pernyataan pada setiap indikator disiplin kerja harus diperhatikan dan diperbaiki untuk pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar.

#### **4.5.2 Kinerja Karyawan PD. BPR LPK Parung Panjang**

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 88%. Sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan PD. BPR LPK Parung Panjang Kantor Pusat Non Operasional memiliki kinerja yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan tanggapan responden yang menanggapi jawabannya “selalu” mengenai indikator-indikator yang tercantum pada variabel kinerja karyawan. Nilai rata-rata jawaban tertinggi responden pada indikator kemandirian pada pernyataan “karyawan mampu memahami setiap permasalahan tugas yang diberikan”. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan cukup memiliki potensi dalam segi pemahaman atas keterlibatan tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan tanggapan responden terendah ada pada indikator kuantitas. Maka dari itu item pernyataan pada setiap indikator kinerja karyawan harus diperhatikan dan diperbaiki untuk pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar.

#### **4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR LPK Parung Panjang**

Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 angka Sig Kolmogorov Smirnov lebih besar dibandingkan taraf signifikansi 0,05 (5%). Maka dari itu kedua variabel pada penelitian ini berdistribusi normal. Untuk uji linieritas dengan hasil sig deviation from linearity 0,451 maka dari itu terdapat hubungan yang linier pada variabel X dan Y.

Pada analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil dari variabel kinerja karyawan dan disiplin kerja sebesar 0,605 nilai 24,147 yang berarti nilai konstanta (a), artinya jika pada variabel disiplin kerja (X) nilainya nol maka nilai kinerja karyawannya sebesar 24,147. Disiplin kerja sebesar 0,605 menyatakan bahwa apabila pada variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,605 satuan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai KD sebesar 31,4%. Setelah itu pada uji hipotesis parsial diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,884 > 2,035$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PD. BPR LPK Parung Panjang.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR LPK Parung Panjang, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

#### 5.1 Simpulan

1. Tingkat disiplin kerja PD. BPR LPK Parung Panjang di Kantor Pusat Non Operasional cukup baik, dimana skor empirik lebih besar dari skor teoritis yaitu sebesar  $69,23 > 45$  maka artinya rata-rata jawaban responden atas pernyataan masing-masing instrumen variabel disiplin kerja PD. BPR LPK Parung Panjang Baik.
2. Tingkat kinerja karyawan PD. BPR LPK Parung Panjang di Kantor Pusat Non Operasional cukup baik, dimana skor empirik lebih besar dari skor teoritis yaitu sebesar  $66,00 > 45$  maka artinya rata-rata jawaban responden atas pernyataan masing-masing instrumen variabel kinerja karyawan PD. BPR LPK Parung Panjang Baik.
3. Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR LPK Parung Panjang di Kantor Pusat Non Operasional, hal tersebut dapat dilihat dari analisis berikut ini:
  - c. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh hasil  $r^2 = 31,4\%$  artinya bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD. BPR LPK Parung Panjang mempunyai kontribusi sebesar 31,4% dan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
  - d. Hasil uji hipotesis nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,884 > 2,035$ ) yang artinya Disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PD. BPR LPK Parung Panjang.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan saran yang mungkin bisa menjadi masukan bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Pada variabel disiplin kerja terdapat kelemahan indikator frekuensi kehadiran pada item pernyataan “Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja” dan “Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja” dengan persentase 84% saran yang dapat diberikan untuk perusahaan yaitu lebih memperhatikan karyawan dengan membuat peraturan perusahaan bagi karyawan yang selalu melanggar untuk dapat menghindari adanya potensi ketidakdisiplinan karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan untuk bersikap disiplin taat pada peraturan perusahaan.

2. Pada variabel kinerja karyawan terdapat kelemahan indikator kuantitas kerja pada item pernyataan “efisiensi waktu dalam bekerja” dengan persentase 82% saran yang dapat diberikan untuk perusahaan yaitu lebih memperhatikan karyawan dengan membuat peraturan perusahaan bagi karyawan yang selalu melanggar untuk dapat menghindari adanya potensi ketidakdisiplinan kinerja karyawan serta perlunya kesadaran karyawan dalam disiplin menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
3. Dengan adanya keterbatasan pada penelitian ini, maka diharapkan dapat dilakukan perbaikan serta inovasi dalam melakukan penelitian selanjutnya, terutama pada pembahasan terkait disiplin kerja dan kinerja karyawan agar diperoleh pemahaman yang lebih lengkap serta hasil penelitian yang lebih baik dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- A, McLaren. (2015). *Clothing Longevity Perspectives: Exploring Consumer Expectations, Consumption and Use*. Nottingham: PLATE Conference-Nottingham Trent University.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi keempat belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prasadja, R. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: Media.
- Robbins, Stephen P. And Mary Coulter. (2016). *Manajemen Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P*. Jakarta: Erlangga.
- Scott D. Weingart. (2015). *Emergency neurological life support: approach to the patient with coma*. New York: Neurocritical Care Society.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis, Tim Kerja yang solid meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Edisi kedua puluh. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

**Jurnal:**

- Ahmad, S., & Shahzad, K. (2011). HRM and employee performance: A case of university teachers of Azad Jammu and Kashmir (AJK) in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5 (13). 5249.
- Astria Kenny. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang . *Jurnal Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi*, Vol 2(1): 1 – 22.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, Vol 7(1): 220 – 237.
- Husain, Arifudin Bachtiar . (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon TBK Cabang Bintaro. *Jurnal Jenius*, Vol. 1(1): 65 – 73
- Komang, Pratiwi. A. E., Putu, Agung. A. A., & Putu, Anggraini. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. *VALUES*, Vol 3(1): 25 – 47.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol 2(1): 17 – 26.
- Mahrizal, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 8(3), 28 – 32.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key To Improving Performance, *International Journal of Business and Management*, 5 No. 12, 89 – 96.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 4(2): 120 – 127.
- Salain, P. P., Nyoman, A. R., & Gede Rihayana. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Tabanan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, Vol 6(1): 12 - 22.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 7 (2): 77 – 87.
- Susanto. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka, Agora*, Vol 7(1): 1 – 5.
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3(3): 365 – 374.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fauzi Ramdhan Kusumabrata  
Alamat : Jl. Dahlia Masjid, RT 003/RW 004, Kelurahan  
Kedung Waringin, Kecamatan Tanah Sareal  
Tempat Tanggal Lahir : Bogor, 16 Desember 2000  
Agama : Islam  
Pendidikan  
• SD : SDN Pengadilan 2 Kota Bogor  
• SMP : SMPN 8 Kota Bogor  
• SMA : SMAN 5 Kota Bogor  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

# **LAMPIRAN**



Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. KSR Dadi Kusmayadi Komplek Pemda Kel. Tengah Cibinong – Bogor 16914  
Email : kesbangpolbogor09@gmail.com, Telp/Fax. (021) 8758836

Cibinong, 19 Oktober 2022

Nomor : 070 / 631 - Bakesbangpol  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Rekomendasi Penelitian

Kepada  
Ketua Dewan PD. Bank  
Yth. Perkreditan Rakyat LPK  
Parung Panjang  
di  
Parung Panjang

Dasar :

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
2. Peraturan Bupati Bogor Nomor 56 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Menimbang :

Surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Nomor :1205/WD.1/FEB-UP/X/2022, Tanggal 10 Oktober 2022, Perihal Permohonan Riset Data.

Atas dasar tersebut diatas, kami memberikan **Rekomendasi Penelitian** kepada :

Nama : **FAUZI RAMDHAN KUSUMABRATA**  
Alamat : Jl. Dahlia Masjid Blok A No.5 Rt 003 Rw 004 Kelurahan Kedungwaringin Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor  
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang  
Penanggung Jawab : Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM.  
Jumlah Peserta : 1 (Satu) Orang  
Waktu : 17 Oktober 2022 s.d 17 Januari 2023  
Tempat : PD. Bank Perkreditan Rakyat LPK Parung Panjang Kabupaten Bogor

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mentaati seluruh Peraturan Perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku;
2. Ikut menjaga situasi, stabilitas kerukunan, ketentraman dan ketertiban masyarakat di lokasi Penelitian;
3. Senantiasa berkoordinasi dan mengikuti petunjuk dan arahan dari Pimpinan Lembaga / Instansi tempat pelaksanaan penelitian atau Forum Koordinasi Pimpinan Kecamatan (Forkopimcam) setempat;
4. Tidak diperkenankan melaksanakan kegiatan di luar ketentuan yang ditetapkan di atas;
5. Mengadakan koordinasi dengan stakeholder terkait;
6. Mematuhi protokol kesehatan pencegahan penyebaran Covid-19;
7. Setelah selesai melaksanakan kegiatan, agar Mahasiswa yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Bupati Bogor melalui Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.



**A.N KEPALA BADAN  
KABID KEWASPADAAN NASIONAL  
DAN PENANGANAN KONFLIK,**



Tembusan :

1. Yth. Ptt. Bupati Bogor (Sebagai Laporan);
2. Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

## Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu dari lima pilihan dibawah ini:  
SL (Selalu)  
SR (Sering)  
J (Jarang)  
P (Pernah)  
TP (Tidak Pernah)
2. Isilah masing – masing pernyataan pada kuesioner dengan penilaian yang objektif.
3. Dimohon tidak melewatkan salah satu atau beberapa pernyataan kosong tanpa jawaban.

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Karyawan :.....
2. Jenis Kelamin :  
 Pria  
 Wanita
3. Usia :  
 20 – 30 tahun  
 31 – 40 tahun  
 > 40 tahun
4. Lamanya bekerja :  
 < 1 tahun  
 1 – 10 tahun  
 > 10 tahun

## KUESIONER

### Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	J	P	TP
<b>Frekuensi Kehadiran</b>						
1.	Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja					
2.	Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja					
3.	Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran					
<b>Tingkat Kewaspadaan</b>						
1.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dan pemakaian peralatan secara efektif dan efisien					
2.	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan berhati-hati dan bekerja sesuai peraturan perusahaan					
3.	Karyawan melakukan pemeliharaan dan pengecekan peralatan kantor secara teratur					
<b>Ketaatan pada standar kerja</b>						
1.	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
2.	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan					
3.	Karyawan siap menerima sanksi apabila tidak memakai atribut yang lengkap					
<b>Ketaatan pada peraturan kerja</b>						
1.	Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan					
2.	Karyawan memahami fungsi dan tugasnya dalam bekerja					
3.	Karyawan bekerja sesuai SOP perusahaan					
<b>Etika kerja</b>						
1.	Karyawan menghormati antar karyawan					
2.	Karyawan memiliki kepribadian yang jujur dalam bekerja					
3.	Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku					

## Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	J	P	TP
<b>Kualitas Kerja</b>						
1.	Karyawan memenuhi kualitas hasil kerja yang ditetapkan					
2.	Kerapihan dalam bekerja					
3.	Ketelitian karyawan dalam bekerja					
<b>Kuantitas</b>						
1.	Efisiensi waktu dalam bekerja					
2.	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan					
3.	Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan					
<b>Ketepatan waktu</b>						
1.	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2.	Karyawan mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditentukan					
3.	Karyawan menggunakan waktu dengan baik					
<b>Efektifitas</b>						
1.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan diawal waktu					
2.	Memaksimalkan sumber daya organisasi					
3.	Pengawasan dalam bekerja					
<b>Kemandirian</b>						
1.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dari pimpinan					
2.	Karyawan memiliki kepercayaan diri					
3.	Karyawan mampu memahami setiap permasalahan tugas yang diberikan					

### Lampiran 3. Data Identitas Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Bagian	Lamanya bekerja
1	Wanita	20 - 30 tahun	Staf Kredit Review	< 1 tahun
2	Wanita	20 - 30 tahun	Sekretariat	< 1 tahun
3	Pria	20 - 30 tahun	Staf IT	1 - 10 tahun
4	Wanita	20 - 30 tahun	Staf IT	> 10 tahun
5	Pria	20 - 30 tahun	Staf IT	1 - 10 tahun
6	Wanita	31 - 40 tahun	Staf akuntansi & pelaporan	1 - 10 tahun
7	Pria	> 40 tahun	Staf legal	> 10 tahun
8	Pria	> 40 tahun	Staf analis kredit	1 - 10 tahun
9	Pria	20 - 30 tahun	Staf Analisis Kredit	1 - 10 tahun
10	Wanita	31 - 40 tahun	Staf analis kredit	> 10 tahun
11	Pria	> 40 tahun	Staf Umum	> 10 tahun
12	Pria	> 40 tahun	Staf Admin	> 10 tahun
13	Pria	20 - 30 tahun	Staf SKAI	< 1 tahun
14	Pria	> 40 tahun	AO-Funding	> 10 tahun
15	Wanita	> 40 tahun	Staf AO Funding	> 10 tahun
16	Pria	31 - 40 tahun	STAF AO FUNDING	1 - 10 tahun
17	Pria	31 - 40 tahun	Staf admin kredit	< 1 tahun
18	Pria	20 - 30 tahun	Staf Akutansi dan pelaporan	1 - 10 tahun
19	Pria	> 40 tahun	Staf legal	> 10 tahun
20	Pria	31 - 40 tahun	Staf akuntansi dan pelaporan	1 - 10 tahun
21	Pria	31 - 40 tahun	Staf legal	> 10 tahun
22	Wanita	> 40 tahun	Staf Admin	> 10 tahun
23	Pria	> 40 tahun	Staf admin kredit	< 1 tahun
24	Pria	20 - 30 tahun	Staf Analis Kredit	< 1 tahun
25	Wanita	31 - 40 tahun	Staf Umum	1 - 10 tahun
26	Pria	> 40 tahun	Staf analis kredit	1 - 10 tahun
27	Pria	20 - 30 tahun	Staf Analis Kredit	< 1 tahun
28	Wanita	20 - 30 tahun	Staf IT	> 10 tahun
29	Wanita	20 - 30 tahun	Staf Kredit Review	< 1 tahun
30	Pria	31 - 40 tahun	Staf akuntansi dan pelaporan	1 - 10 tahun
31	Pria	> 40 tahun	Staf Umum	1 - 10 tahun
32	Pria	> 40 tahun	AO-Funding	> 10 tahun
33	Wanita	31 - 40 tahun	Staf analis kredit	> 10 tahun
34	Pria	31 - 40 tahun	Staf admin kredit	< 1 tahun
35	Pria	31 - 40 tahun	STAF AO FUNDING	1 - 10 tahun



## Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Correlations																	
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	Disiplin Kerja
X.1	Pearson Correlation	1	,460*	,405*	,347	,178	,168	,290	,073	,095	,411*	,178	,427*	,267	,507*	,270	,536*
	Sig. (2-tailed)		,021	,045	,089	,395	,423	,160	,730	,651	,041	,395	,033	,197	,010	,191	,006
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X.2	Pearson Correlation	,460*	1	,480*	,355	,277	,261	,253	,302	,309	,208	,277	,161	,185	,109	,136	,500*
	Sig. (2-tailed)	,021		,021	,082	,180	,207	,222	,143	,133	,320	,180	,442	,377	,604	,516	,011
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X.3	Pearson Correlation	,405*	,460*	1	,123	,287	,544**	,560**	,629**	,746**	,501*	,134	,256	,110	,173	,217	,679**
	Sig. (2-tailed)	,045	,021		,557	,164	,005	,004	,001	,000	,011	,522	,217	,601	,408	,298	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X.4	Pearson Correlation	,347	,355	,123	1	,447*	,311	,199	,033	,033	,210	,113	,454*	,120	,307	,138	,434*
	Sig. (2-tailed)	,089	,082	,557		,025	,130	,340	,877	,874	,314	,589	,023	,567	,136	,511	,030
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X.5	Pearson Correlation	,178	,277	,287	,447*	1	,501*	,379	,408*	,389	,359	,306	,582**	,250	,393	,236	,621**
	Sig. (2-tailed)	,395	,180	,164	,025		,011	,062	,043	,055	,078	,137	,002	,228	,052	,256	,001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X.6	Pearson Correlation	,168	,261	,544**	,311	,501*	1	,576**	,577**	,640**	,596**	,354	,463*	,354	,573*	,609**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,423	,207	,005	,130	,011		,003	,003	,001	,002	,083	,020	,083	,003	,001	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X.7	Pearson Correlation	,290	,253	,560**	,199	,379	,576**	1	,665**	,621**	,618*	,379	,402	,300	,430*	,274	,736**
	Sig. (2-tailed)	,160	,222	,004	,340	,062	,003		,000	,001	,001	,062	,046	,145	,032	,184	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X.8	Pearson Correlation	,073	,302	,629**	,033	,408*	,577**	,665**	1	,740**	,497*	,238	,312	,408*	,361	,452*	,701**
	Sig. (2-tailed)	,730	,143	,001	,877	,043	,003	,000		,000	,011	,252	,129	,043	,076	,023	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X.9	Pearson Correlation	,095	,309	,746**	,033	,389	,640**	,621**	,740**	1	,509*	,244	,395	,279	,267	,334	,708**
	Sig. (2-tailed)	,651	,133	,000	,874	,055	,001	,001	,000		,009	,240	,050	,177	,197	,102	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X.10	Pearson Correlation	,411*	,208	,501*	,210	,359	,596**	,618*	,497*	,509**	1	,554**	,521**	,187	,525**	,657**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,041	,320	,011	,314	,078	,002	,001	,011	,009		,004	,008	,370	,007	,000	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X.11	Pearson Correlation	,178	,277	,134	,113	,306	,354	,379	,238	,244	,554**	1	,582**	,458*	,393	,492*	,565*
	Sig. (2-tailed)	,395	,180	,522	,589	,137	,083	,062	,252	,240	,004		,002	,021	,062	,012	,003
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X.12	Pearson Correlation	,427*	,161	,256	,454*	,582**	,463*	,402*	,312	,395	,521**	,582**	1	,600**	,676**	,510**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,033	,442	,217	,023	,002	,020	,046	,129	,050	,008	,002		,002	,000	,009	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X.13	Pearson Correlation	,267	,185	,110	,120	,250	,354	,300	,408*	,279	,187	,458*	,600**	1	,590**	,431*	,542**
	Sig. (2-tailed)	,197	,377	,601	,567	,228	,083	,145	,043	,177	,370	,021	,002		,002	,032	,005
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X.14	Pearson Correlation	,507**	,109	,173	,307	,393	,573**	,430*	,361	,267	,525**	,393	,676**	,590**	1	,799**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,010	,604	,408	,136	,052	,003	,032	,076	,197	,007	,052	,000	,002		,000	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X.15	Pearson Correlation	,270	,136	,217	,138	,236	,609**	,274	,452*	,334	,657**	,492*	,510**	,431*	,799**	1	,639**
	Sig. (2-tailed)	,191	,516	,298	,511	,256	,001	,184	,023	,102	,000	,012	,009	,032	,000		,001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,536**	,500**	,679**	,434*	,621**	,783**	,736**	,701**	,708**	,762**	,565**	,739**	,542**	,699**	,639**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,011	,000	,030	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,005	,000	,001	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

## Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations															Kinerja Karyawan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	
Y.1	Pearson Correlation	1	.802**	.520**	.538*	.238	.032	.363	.356	.458	.490	.564**	.612**	.280	.120	.408*	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.006	.252	.879	.075	.080	.021	.013	.003	.001	.175	.567	.043	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.2	Pearson Correlation	.802**	1	.649**	.450*	.327	.211	.345	.206	.275	.510**	.704**	.764**	.421*	.292	.327	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.024	.110	.311	.092	.322	.184	.009	.000	.000	.036	.156	.110	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.3	Pearson Correlation	.520**	.649**	1	.338	.212	.343	.439*	.292*	.614**	.700**	.600**	.523**	.763**	.519**	.621**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.098	.308	.093	.028	.156	.001	.000	.002	.007	.000	.008	.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.4	Pearson Correlation	.538*	.450*	.338	1	.529**	.037	.020	.081	.393	.536**	.353	.372	.325	.172	.135	.524**
	Sig. (2-tailed)	.006	.024	.098		.007	.860	.924	.700	.052	.006	.083	.067	.113	.410	.520	.007
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.5	Pearson Correlation	.238	.327	.212	.529**	1	.536**	.230	.024	.272	.277	.230	.389	.332	.076	.028	.495**
	Sig. (2-tailed)	.252	.110	.308	.007		.006	.268	.908	.188	.180	.268	.055	.105	.717	.895	.012
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.6	Pearson Correlation	.032	.211	.343	.037	.536**	1	.650**	.496*	.235	.058	.134	.314	.425*	.472*	.470*	.570**
	Sig. (2-tailed)	.879	.311	.093	.860	.006		.000	.012	.259	.783	.523	.127	.034	.017	.018	.003
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.7	Pearson Correlation	.363	.345	.439*	.020	.230	.850**	1	.704**	.342	-.012	.351	.428*	.368	.439*	.559**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.075	.092	.028	.924	.268	.000		.000	.094	.954	.086	.033	.071	.028	.004	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.8	Pearson Correlation	.356	.206	.292	.081	.024	.496*	.704**	1	.275	.007	.165	.218	.243	.292	.509**	.481**
	Sig. (2-tailed)	.080	.322	.156	.700	.908	.012	.000		.184	.975	.430	.295	.243	.156	.009	.015
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.9	Pearson Correlation	.458	.275	.614**	.393	.272	.235	.342	.275	1	.704**	.342	.238	.721**	.447*	.612**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.021	.184	.001	.052	.188	.259	.094	.184		.000	.094	.252	.000	.025	.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.10	Pearson Correlation	.490*	.510**	.700**	.536**	.277	.058	-.012	.007	.704**	1	.443*	.339	.658**	.247	.431*	.635**
	Sig. (2-tailed)	.013	.009	.000	.006	.180	.783	.954	.975	.000		.026	.098	.000	.233	.032	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.11	Pearson Correlation	.564**	.704**	.600**	.353	.230	.134	.351	.165	.342	.443*	1	.921**	.890**	.600**	.559**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.083	.268	.523	.086	.430	.094	.026	.000		.000	.002	.004	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.12	Pearson Correlation	.612**	.764**	.523**	.372	.389	.314	.428*	.218	.238	.339	.921**	1	.621**	.523**	.500**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.007	.067	.055	.127	.033	.295	.252	.098	.000		.001	.007	.011	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.13	Pearson Correlation	.280	.421*	.763**	.325	.332	.425*	.368	.243	.721**	.658**	.690**	.621**	1	.763**	.686**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.175	.036	.000	.113	.105	.034	.071	.243	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.14	Pearson Correlation	.120	.292	.519**	.172	.076	.472*	.439*	.292*	.447*	.247	.600**	.523**	.763**	1	.621**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.567	.156	.008	.410	.717	.017	.028	.156	.025	.233	.002	.007	.000		.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y.15	Pearson Correlation	.408*	.327	.621**	.135	.028	.470*	.559**	.509**	.612**	.431*	.559**	.500**	.686**	.621**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.043	.110	.001	.520	.895	.018	.004	.009	.001	.032	.004	.011	.000	.001		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.654**	.715**	.811**	.524**	.495*	.570**	.626**	.481**	.692**	.635**	.756**	.771**	.838**	.665**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.012	.003	.001	.015	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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



Lampiran 7. Distribusi Nilai R Tabel

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
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

Lampiran 8. Distribusi Nilai T Tabel

**DISTRIBUSI NILAI  $t_{\text{tabel}}$**

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630