

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perbankan di Indonesia saat ini semakin berkembang. Berdasarkan data yang telah dirilis OJK , Januari tahun 2022 , total asset dari BDP telah mencapai Rp 841,96 triliun. Aset telah naik sebanyak 12% secara per tahun disbanding dengan periode pada tahun 2021. (OJK , 2022)

Pertumbuhan industri keuangan perbankan sangat pesat ini ternyata belum diimbangi dengan adanya sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu keberhasilan organisasi lembaga atau perusahaan. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh besar dalam organisasi. Dalam dunia perbankan, semua transaksi keuangan terkait dengan kinerja bisnis yang maju.

Perusahaan yang memiliki prestasi akan meningkatkan kepercayaan kepada masyarakat. Karyawan memegang peran penting bagi jalannya perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber penggerak serta pelaksana dalam perusahaan untuk mengelolah, mempertahankan, dan mengembangkan dalam kemajuan perusahaan. Kemajuan tersebut yang bisa terjadi di setiap perusahaan, jika faktor manusia itu sendiri yang memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam penelitian ini tempat yang dijadikan penelitian yaitu di PT Bank Sumsel Babel KC Palembang. PT Bank Sumsel Babel ini didirikan pada tanggal 6 November 1957 dengan nama PT Bank Pembangunan Sumatera Selatan. Pada tepat tanggal 20 November 2009, terjadi perubahan nama menjadi Bank Sumsel Babel. Dengan alamat di Jl. Kapten A. Rivai No. 21 Palembang (30129)

Dalam penelitian ini terdapat karyawan Bank Sumsel Babel KC yang kurangnya menaati aturan perusahaan, kurangnya disiplin dalam bekerja dan kurang dalam kinerja kerjanya. Dalam hal seperti ini akan sangat merugikan Bank Sumsel Babel KC dalam performa kinerja kerja bank.

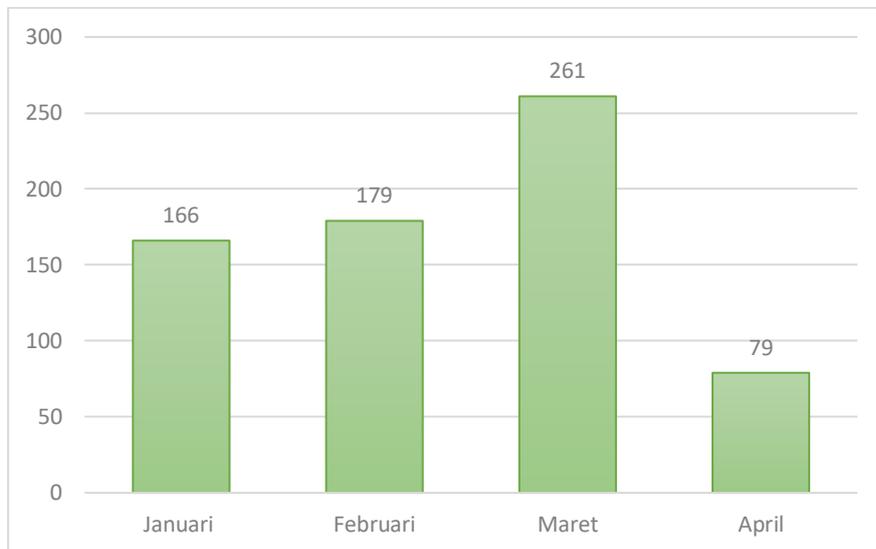
Perusahaan akan selalu mengandalkan peran sumber daya manusia agar tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk menciptakan kinerja yang baik, sumber daya manusia merupakan penentu dari kegiatan perusahaan baik dari perencanaan, pengambil keputusan dan pengoorganisasian. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dalam suatu perusahaan.

Meningkatkan kualitas karyawan dapat tercapai dari pendidikan yang bermutu, peningkatan dan berpikir luas dalam pendidikan, kemampuan atau keahlian semakin meningkat. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, disiplin dan kinerja kerja seseorang. Apabila jika karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya motivasi dan disiplin maka terjadi menurunnya performa perusahaan.

Banyak faktor mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu faktor dari motivasi dan disiplin kerja. Dalam perusahaan menginginkan karyawan bekerja dengan baik dan optimal, karena jika karyawan tidak bekerja dengan baik dan tidak bertanggung jawab maka pencapaian dalam perusahaan pun terhambat.

Dengan kurangnya disiplin karyawan Bank Sumsel Babel ini , akan menurunnya kinerja pada seseorang pegawai. Adapun gambaran bentuk kurangnya disiplin / ketidakhadiran pada karyawan,

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen paling serius, karena keberhasilan mencapai tujuan dan ke langsung hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia



Gambar 1.1 Grafik Jumlah Absensi Ketidakhadiran Pegawai Tahun 2022

Sumber : Bank Sumsel Babel, 2022

Dilihat dari Gambar 1.1 grafik diatas , bahwa tingkat jumlah absensi ketidakhadiran pegawai tertinggi yaitu di bulan Maret pada tahun 2022. Tingkat tertinggi sebanyak 261 kali pada bulan Maret. Dan paling sedikit jumlah absensi ketidakhadiran pegawai yaitu di bulan April sebanyak 79 kali. Dan dibulan Januari tingkat jumlah absensi ketidakhadiran pegawai sebanyak 166 kali. Tingkat absensi ketidakhadiran pegawai pada bulan Februari sebanyak 179 kali.

Maka dari itu pemimpin harus lebih memperhatikan bentuk disiplin dari karyawan. Dikarenakan jika bentuk disiplin tidak diterapkan maka akan kurangnya kinerja pada perusahaan. Dengan hal ini disiplin dapat dikatakan alat yang digunakan para manajer untk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia menaati peraturan yang ada di perusahaan.

Karyawan harus bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan mempunyai kemauan maka perusahaan akan mengalami kemajuan yang sangat baik. Maka dari itu pemimpin harus tegas dalam menegakkan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Hal ini tentu aja perlu adanya

perhatian pimpinan dari perusahaan kepada pegawai memberikan rasa kepuasan mereka dalam bekerja dan memberikan kompensasi yang layak.

Tidak hanya dengan memperhatikan bentuk disiplin pegawai, pimpinan juga harus memberikan motivasi agar pegawai merasa semangat dan senang dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja karyawannya meningkat, untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja.

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan mampu memenuhi tugasnya sesuai standar atau melebihi standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi atau tidak tercapai. Dan dengan adanya penilaian kinerja, karyawan dapat melihat hasil kerja yang telah dilakukan atau kekurangan yang masih belum tercapai, serta evaluasi apa yang harus dilakukan agar perusahaan mendapatkan kemajuan dan bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang stabil.

Berdasarkan uraian yang terjadi pada Bank Sumsel Babel, terlihat adanya faktor yang disebabkan penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan masalah dalam sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya disiplin karyawan, seringkali karyawan yang masih belum menaati disiplin pada jam kerja. Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus tegas dalam menerapkan kedisiplinan karyawan dan memberikan motivasi terhadap karyawan. Hal ini yang membuat penulis tertarik untuk membahas tentang : “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai.

1.2 Perumusan masalah

1. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Sumsel Babel KC Palembang?

2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Sumsel Babel KC Palembang ?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Bank Sumsel Babel KC Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan Bank Sumsel Babel KC Palembang
2. Untuk mengetahui adakah disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan Bank Sumsel Babel KC Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Mahasiswa dapat mengetahui motivasi, disiplin dan kinerja kerja pada suatu perusahaan. Dan dapat membuktikan hasil teori-teori motivasi, disiplin dan kinerja kerja yang sudah didapatkan dari kuliah.

2. Bagi Perusahaan / Lembaga

Perusahaan mendapatkan mengukur prosedur kerja karyawan dari motivasi , disiplin dan kinerja pegawai akan lebih efisien , efektif dan kondusif dalam pekerjaan.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat individu semangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan mendapatkan suatu hasil yang memuaskan dan tercapai dalam pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi ialah keinginan yang ada dalam diri seseorang dikarenakan dengan adanya terinspirasi, semangat dan terdorongnya melakukan aktivitas dengan senang hati, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil yang didapatkan tercapai dengan baik dan berkualitas.

Menurut Miftah (2012) berpendapat bahwa motivasi adalah seperangkat kekuatan yang baik berasal dari dalam diri ataupun luar diri dari seseorang tersebut yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu

Motivasi adalah faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi, mereka akan berusaha semaksimal untuk mendapatkan tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi merupakan dorongan untuk seseorang agar termotivasi dalam bekerja, seperti disiplin dalam pekerjaan, semangat dalam menjalankan tugas, bekerjasama sesama karyawan, bertanggung jawab, kreativitas. Selain motivasi, kinerja juga dapat dipengaruhi dengan adanya disiplin.

Tujuan motivasi itu sendiri yaitu untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan atau kemauannya untuk melakukan sesuatu yang sehingga memperoleh hasil yang akan mencapai tujuan.

Seorang karyawan yang memiliki sifat semangat kerja yang sangat tinggi akan mempunyai dorongan seseorang untuk berperilaku disiplin dalam bekerja, bertanggung jawab atas

pekerjaannya dan tidak mengeluh atau protes. Kuat lemahnya motivasi seseorang akan menunjukkan besar kecilnya prestasi yang ia dapatkan. Oleh sebab itu motivasi dikatakan sebagai pendorong semangat kerja untuk para karyawan.

Dan para pemimpin juga harus mengapresiasi hasil kerja dari karyawan, karena dari sanalah para pegawai merasakan semangat dalam bekerja dan mendapatkan dorongan motivasi yang membuat mereka lebih giat dalam melakukan pekerjaan.

Menurut McClelland (dalam Hidayati, 2016) motivasi mempunyai ciri-ciri setiap orang yaitu :

1. Menyenangi situasi dimana ia memikul tanggung jawab
2. Gigih dalam menghadapi situasi kesulitan
3. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara yang baru dan kreatif
4. Menentukan tujuan prestasi

Menurut Syahyuti dalam Puspitasari (2014 : 15), indikator untuk motivasi kerja yaitu :

1. Semangat dalam bekerja
2. Inisiatif dan kreativitas dalam menjalankan pekerjaan
3. Tanggung jawab
4. Dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Fungsi dari motivasi ialah:

1. Mendorong manusia untuk bergerak
2. Menyeleksi perbuatan , dengan menentukan tindakan apa yang harus dilakukan yang relevan untuk mencapai tujuan
3. Menentukan arah tujuan yang akan dicapai

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk hidup

Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah itu pekerjaan baik ataupun jelek, halal atau haram, menyenangkan atau membosankan.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari bahwa keinginan yang keras untuk dapat mendorong orang untuk bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang yang bekerja dengan baik disebabkan dengan adanya sesuatu keinginan yang diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh itu seseorang mau mengeluarkan uang, untuk itu seseorang memperoleh uang tersebut ia harus bekerja.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan \

Dengan ada penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang kompak dan harmonis, pimpinan yang bijaksana dan adil, keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi:

1. Tempat kerja
2. Fasilitas atau alat bantu pekerjaan
3. Kebersihan
4. Ketenangan
5. Hubungan kerja antar karyawan yang lain

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan untuk menghidupi diri sendiri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai mampu memotivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Supervisi berfungsi untuk memberi jaminan. Dengan adanya membimbing kerja para karyawan untuk melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Seseorang akan bekerja dengan baik jika memiliki jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaannya.

e. Status dan tanggung jawab

Dengan adanya di posisi jabatan yang ada seseorang akan merasa dirinya dipercayai dan diberi tanggung jawab serta wewenang yang besar dalam kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Setiap perusahaan besar memiliki system dan prosedur yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan. Dalam sistem dan prosedur ini disebut juga dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawannya.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan dengan mengikuti aturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Perilaku disiplin ini sangat penting bagi perusahaan.

Disiplin pada karyawan mempengaruhi pada perusahaan. Dengan adanya keterlambatan hadir dalam pekerjaan akan mempengaruhi kinerja pada pegawai. Maka pemimpin harus

memberi motivasi kepada para karyawan agar tidak merasa terbebani tugas yang diberikan.

Karyawan yang memiliki sifat kedisiplinan mereka akan mencerminkan sebagai pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaan. Tanpa adanya disiplin dalam perusahaan, maka akan sulit sebuah perusahaan akan mencapai tujuannya.

Menurut Malayu Hasibuan (2017 : 193) disiplin merupakan kesadaran setiap individu untuk menaati sebuah peraturan dan norma perusahaan yang ada.

Menurut Edy Sutrisno (2016 : 89) disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik dari segi sikap, perbuatan, dan tingkah laku seseorang.

Menurut Afandi (2018 : 12) disiplin merupakan sesuatu alat yang digunakan para pimpinan untuk mengubah dan meningkatkan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan perusahaan yang telah ada.

Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan dalam disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga meningkat. Dalam perusahaan juga mempunyai sanksi yang disesuaikan dengan besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Pegawai harus mematuhi peraturan-peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan dari pimpinan atau atasan. Pemimpin harus menerapkan kedisiplinan pada perusahaan mau dari pegawai bawah hingga atasan, sehingga akan dinilai perusahaan dengan kriteria sangat baik dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik kedepannya.

Disiplin membangun kepribadian seseorang agar memiliki sifat dan perilaku disiplin yang baik. Dengan adanya disiplin maka perusahaan akan mendapatkan tujuan yang tercapai, namun apabila peraturan tersebut dilanggar maka perusahaan tidak akan maju.

Manfaat dari disiplin yaitu menumbuhkan kepekaan, menumbuhkan sikap patuh, mengajarkan keteraturan, menumbuhkan rasa percaya diri. membuat ketenangan

Adapun indikator untuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Waktu

Sikap seseorang yang mematuhi peraturan perusahaan termasuk jam kerja, dan melaksanakan atau menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

2. Disiplin Peraturan

Setiap karyawan mengikuti peraturan dari perusahaan dan komitmen dalam menjalankannya.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Karyawan harus bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan, dan bertanggung jawab atas menggunakan peralatan kantor yang dipakai.

Adapun menurut Afandi (2018 :21) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Menggunakan waktu secara efektif
3. Mematuhi peraturan perusahaan
4. Melaksanakan target pekerjaan

Bentuk- bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Bersemangat dan inisiatif dalam melakukan pekerjaan
2. Memiliki rasa bentuk tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
3. Memiliki rasa peduli untuk mencapai tujuan perusahaan
4. Meningkatnya efisien, produktivitas dan aktif para pegawai

Terdapat beberapa dimensi dalam disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan hadir atau tidak hadir dalam bekerja. Meliputi beberapa indikator yaitu:

- a. Absensi

Absensi merupakan ketidakhadiran yang tidak direncanakan, ketidakhadiran dipandang sebagai indikator kedisiplinan yang buruk serta pelanggaran kontrak antar karyawan dengan perusahaan.

b. Jam Kerja

Yang menjelaskan tentang waktu yang digunakan dalam bekerja. Jam kerja tidak mengikutsertakan waktu istirahat, tetapi hanya jumlah jam kerja saja.

2. Taat Peraturan

Kesadaran seseorang untuk mematuhi dan melaksanakan aturan yang berlaku ditempat kerja. Sikap taat pada peraturan bagian dari tanggung jawab dan kewajiban karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Meliputi beberapa indikator yaitu:

- a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur

3. Norma

Norma merupakan kaidah dan peraturan yang berlaku dan diterapkan ditempat kerja. Norma memiliki kekuatan yang bersifat memaksa sehingga seseorang yang melanggarnya akan dikenakan sanksi. Meliputi beberapa indikator :

a. Berpakaian rapi

Merupakan tata cara berpakaian yang benar dan baik di tempat kerja, yang berfungsi sebagai menjaga kesehatan dan keindahan.

b. Kesopanan

Norma yang berkembang sebagai suatu aturan yang dimana dalam kehidupan yang mengedepankan rasa saling menghormati sehingga dapat terjadi suatu hubungan yang akrab.

2.1.3 Kinerja kerja

Kinerja kerja sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Jika kinerja karyawan baik, maka akan diperhatikan instansi untuk mendapatkan nilai yang baik dalam program kerja.

Kinerja karyawan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program organisasi dalam perusahaan untuk mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi, dan tujuan melalui perencanaan yang sudah diterapkan dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011 : 67) kinerja kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017 : 138) kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan , seperti target atau kriteria yang sudah ditentukan dan disepakati.

Perusahaan juga harus memonitor kinerja karyawan dan tingkat produksi karyawan yang melakukan tugasnya sudah sesuai dengan bidangnya dan kemampuannya

Perusahaan akan menilai hasil dari kinerja karyawan, karena penilaian kinerja sangat penting untuk perusahaan dan sangat berguna untuk meningkatkan produksi dan hasil kerja karyawan

Kinerja merupakan suatu gambaran yang mengenai pencapaian suatu program / kebijakan dalam mewujudkan suatu visi misi, tujuan, target dan sasaran melalui perencanaan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Kinerja karyawan bisa juga dari suatu hasil yang telah dicapai seseorang karyawan dalam pekerjaannya yang telah diterapkan sesuai dengan kriteria yang ada. Dari diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja yaitu kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Bernardin & Russel (2013) indikator – indikator kinerja karyawan yakni :

1. Kualitas, yaitu dimana hasil proses yang telah di selesaikan mendekati kata sempurna
2. Kuantitas , yaitu produksi yang dihasilkan dalam jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan
3. Ketepatan Waktu, yaitu dimana kegiatan atau hasil produksi yang diselesaikan secara tepat waktu atau dengan waktu yang ditentukan
4. Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya seperti manusia, uang, bahan baku, teknologi untuk lebih di maksimalkan lagi.
5. Hubungan antar perseorangan, yaitu dimana karyawan lebih menghargai satu sama lain, bekerja sama antar karyawan lainnya dan mempunyai niat yang baik

Bentuk apresiasi atas kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Berikan pujian secara langsung ataupun tulisan
2. Memberikan reward kepada karyawan yang telah bekerja keras
3. Membuat momen atau acara kecil, seperti liburan atau makan bersama
4. Memberikan cuti / libur secara khusus

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Motivasi kerja, setiap karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda.
2. Sikap disiplin, setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti aturan-aturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan untuk berbagai pekerjaannya masing-masing

3. Gaya kepemimpinan, cara atasan dalam memimpin karyawan akan sangat mempengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan
4. Kompensasi, kompensasi ini dapat diberikan kepada karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi lebih fokus dan tenang dalam melakukan pekerjaan
6. Perlakuan perusahaan terhadap karyawan, karyawan akan memperoleh perlakuan baik dari perusahaan yang mempunyai performa kerja yang baik, karena karyawan akan merasa senang dan termotivasi
7. Komunikasi dan hubungan yang kuat, dengan adanya komunikasi yang kuat maka karyawan akan lebih mudah dalam memahami tujuan suatu proyek yang akan dikerjakan sehingga pekerjaan pun bisa dilakukan dengan lebih lancar
8. Pelatihan terhadap karyawan, edukasi ini sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan , khususnya pada karyawan baru dan masih memerlukan suatu bimbingan. Sedangkan karyawan lama memerlukan peningkatan kinerja seiring waktu.

Dimensi dari kinerja karyawan meliputi :

1. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan kerja , memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri dan orang lain.
2. Kreativitas, kemampuan seseorang dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kesetiaan, mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai dan jabatannya dalam organisasi

4. Kedisiplinan, mematuhi peraturan yang ada serta melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang berikan
5. Prestasi kerja, menilai kerja kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan dari uraian pekerjaannya.
6. Kecakapan, kecakapan karyawan dalam menyatukan elemen-elemen yang terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan disituasi manajemen.
7. Pengalaman, pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang
8. Kerjasama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan semakin baik
9. Tanggung jawab, kesediaan seseorang dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, serta perilaku kerjanya.
10. Prakasa, kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menciptakan, mendapatkan kesimpulan, memberikan alasan, menilai dan mampu membuat keputusan penyelesaian masalah yang sedang dihadapi.
11. Kepimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh dan mempunyai pribadi yang kuat sehingga dihormati, berwibawa serta dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

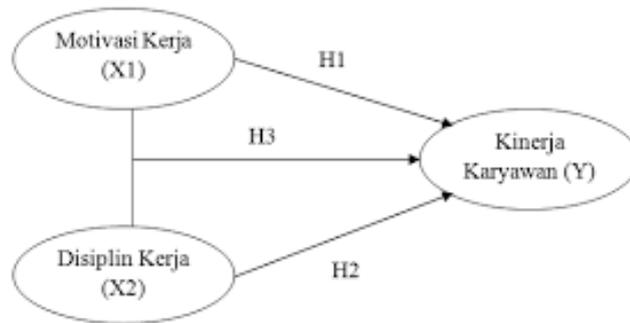
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nyoman Marayasa , Anggi Faradila (2019)	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bank Dinar Indonesia	kuantitatif	Menunjukkan dua variabel dependen yang diuji berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap satu variabel dependen melalui uji F dan uji T, sedangkan angka Adjuste R square sebesar 0,394 menunjukkan 39,4% variasi atas kinerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, dimana sisanya 60,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.
2	Destia Anjarsari Suparta (2014)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Tambun	Kuantitatif	Menyatakan motivasi kerja dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik.

3	Salman Farisi , Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif	Menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
4	Kenny Astria (2019)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang	Explanatory research & Pengujian hipotesis.	1.Terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,628 dan kontribusi sebesar 39,4%. Dan nilai t_{hitung} sebesar 6,145 dengan probability signifikansi t sebesar 0,000. 2.Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan , dengan korelasi positif 0,579 dan kontribusi sebesar 3,33%. Dan nilai t_{hitung} sebesar 5,407 dengan

				<p>probability signifikan t sebesar 0,000</p> <p>3. Terhadap pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,684 dan mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai f_{hitung} sebesar 25,116 dengan signifikan F sebesar 0,000.</p>
5	Patricia M. Sahanggamu, Silvy L. Mandey (2014)	Pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Analisis regresi berganda, populasi penelitian 52 karyawan dengan sampel 50 responden	Menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Indikator – indikator nya terdiri dari :

1. Motivasi Kerja
 - a) Kemauan
 - b) Daya Pendorong
 - c) Tanggung Jawab
 - d) Membentuk Keahlian
 - e) Kewajiban
 - f) Kemampuan
2. Disiplin Kerja
 - a) Ketepatan Waktu
 - b) Taat terhadap aturan perusahaan
 - c) Tanggung Jawab dalam pekerjaan
 - d) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan
3. Kinerja Karyawan
 - a) Presensi atau kehadiran
 - b) Kualitas pekerjaan
 - c) Kuantitas hasil
 - d) Karakter
 - e) Kerja sama dalam tim

f) Inisiatif

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Maka diperlukan kebenaran melalui data empirik yang sudah terkumpul.

Adapun Hipotesis penulis yang diajukan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumsel Babel KC Palembang
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumsel Babel KC Palembang
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumsel Babel KC Palembang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan pada Bank Sumsel Babel KC Palembang. Objek penelitian pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan objek yang akan dikaji dalam penelitian adalah Bank Sumsel Babel KC Palembang.

3.2 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara teknik pengumpulan data secara tidak langsung dalam suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yaitu sebuah pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada responden. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan kuesioner kepada para karyawan yang akan diikuti dengan pilihan jawaban yang sudah disiapkan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian skripsi ini, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018 : 14) menjelaskan metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, teknik pengambilan sampel secara acak, pengumpulan data menggunakan penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan. Ada pun data yang digunakan adalah data primer.

Menurut Sugiyono (2018:456) data primer merupakan sumber data yang memberikan data kepada peneliti data, data tersebut berasal dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

- a. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari objek tempat penelitian dilakukan. Data primer ini melalui penyebaran kuesioner yaitu teknik dengan menyerahkan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan judul dan isi oleh responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa metode yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Observasi

Menurut Basrowi (2012) Observasi merupakan teknik yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara diteliti serta pencatatan secara sistematis. Metode observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara mengamati langsung ke lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi.

Tujuan observasi adalah untuk mengumpulkan informasi suatu objek. Informasi dari observasi akan menjadi sebuah data yang dapat dianalisis dan hasil dari analisis tersebut bisa jadi suatu informasi yang bermanfaat.

Dalam menggunakan observasi, cara paling efektif untuk mengumpulkan data dengan pengamatan sebagai pertimbangan tentang kejadian atau tingkah laku di perusahaan.

2. Dokumentasi

Menurut Yusuf (2014) dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk mencari tau data histori.

Dokumen tentang orang atau kelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi. Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan semua informasi data mengenai objek penelitian dan aktivitas dari perusahaan itu sendiri

Tugas dari dokumentasi yaitu:

1. Mencatat dokumen dan mengelolanya
2. Melakukan pengarsipan dokumen
3. Mengumpulkan bahan yang diperlukan
4. Mempublikasikan dokumen yang diperlukan

3. Kuesioner

Menurut Nurgiyantoro (2013) dalam (Putri , 2019), kuesioner merupakan jenis pengumpulan data yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang akan di berikan kepada responden dan mendapatkan tanggapan dari responden.

Tujuan dari kuesioner yaitu :

1. Mendapatkan data yang valid dan reliabilitas
2. Mendapatkan data yang relevan sesuai dengan tujuan dari penelitian

Fungsi dari kuesioner ialah:

1. Untuk mendapatkan pendapat dari responden
2. Untuk menjamin informasi yang didapatkan yaitu valid yang diperoleh menggunakan metode lainnya.
3. Mengumpulkan data atau informasi sebagai bahan dalam rangka penyusunan catatan.
4. Pembuatan evaluasi program bimbingan

4. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2018), studi kepustakaan berkaitan dengan nilai, budaya, serta norma yang berkembang pada situasi sosial.

Studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian. Dengan menggunakan studi kepustakaan ini penulis dapat cara mempelajari, mengkaji, dan menelaah literatur-literatur berupa buku, jurnal, berita dan artikel-artikel yang ada di internet.

Tujuan dari studi kepustakaan yaitu:

1. Mengumpulkan informasi-informasi yang lebih khusus mengenai masalah yang diteliti

2. Mengumpulkan dan memanfaatkan informasi-informasi dengan yang sehubungan dengan penelitian dan metodologi riset
3. Memanfaatkan informasi yang terkait dengan teori-teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan

3.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Morissan (2012 : 19) populasi merupakan suatu perkumpulan subjek, variabel, konsep, ataupun fenomena. Kita dapat meneliti dari setiap anggota populasi agar dapat mengetahui sifat dari populasi yang bersangkutan, Populasi dalam penelitian ini dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC ini berjumlah 82 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2020:116) sampel merupakan bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel juga bagian dari populasi sehingga untuk pengambilan sampel harus ada cara tentu dan dengan dasar pertimbangan-pertimbangan.

Maka penelitian dapat diambil dari populasi yang ada. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Sampel Jenuh merupakan Teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pengukuran sebuah sampel diteliti dengan menggunakan rumus Slovin dimana populasi diketahui jumlahnya. Penulis menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% , sesuai dengan jumlah populasi yang besar.

Rumus Slovin :

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{82}{1 + 82(0,05)^2}$$
$$n = \frac{82}{1,205}$$
$$n = 68,04$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin tersebut, maka didapatkan jumlah sampel sebesar 68,04 yang dibulatkan menjadi 68 responden

3.6 Teknik Analisis

Data-data yang terkumpul kemudian diolah dan di Analisa dengan menggunakan rumus statistic. Rumus yang akan digunakan adalah rumus regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan hubungan linier antara 2 atau lebih variabel independen yaitu X dan variabel dependen yaitu Y.

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Dan dalam penelitian ini ,data primer didapatkan dari menyebarkan kuesioner , data diolah menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Metode penelitian ini menggunakan Uji Validitas , Uji Reabilitas , Uji T ,dan Uji F , Regresi Linier Berganda

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang akan diukur. Menurut Kusaeri (2012 : 19) menyatakan uji validitas ialah ketepatan , kebermaknaan , dan kemanfaatan dari sebuah kesimpulan yang didapatkan dari interpretasi skor tes. Uji validitas kuesioner menggunakan teknik korelasi yaitu mengkorelasikan skor item dengan skor total.

Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item tersebut mampu berikan dukungan yang mengungkapkan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsisten suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengukur yang memiliki reliabilitas tinggi akan mendapatkan hasil data yang reliabel.

Menurut Ghazali (2018) menyatakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3.6.3 Uji T

Uji T adalah pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terkait.

Menurut Sugiyono (2018 : 223) menyatakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, ialah yang menanyakan hubungan antara 2 variabel lebih.

Jika H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{table}$. Maka variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{table}$. Maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.4 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara signifikan berpengaruh pada variabel

dependen, dan hipotesis dari variabel independent terhadap dependen diterima atau di tolak.

Menurut Ghozali (2012 : 98) menunjukkan semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

3.6.5 Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Digunakan untuk mengukur besar pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

Menurut Sugiyono (2016 : 192) uji regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan memiliki 2 atau lebih variabel independent.

Rumus Regresi Linear Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

e = Kesalahan Pengganggu / Error

3.7 Definisi Operasional Variabel

Pengertian operasional variabel diuraikan menjadi indikator yang meliputi:

1. Motivasi (X₁)

Motivasi ialah sikap atau nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Variabel ini diukur melalui indikator : semangat dalam bekerja , inisiatif dan kreativitas , bertanggung jawab , dan mempunyai dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Variabel ini diukur melalui indikator : masuk tepat waktu , menggunakan waktu secara efektif , mematuhi peraturan perusahaan , dan melaksanakan target pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Variabel yang diukur melalui indikator : prestasi kerja , kedisiplinan , kreativitas , Kerjasama antar pegawai , memiliki rasa tanggung jawab.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung didirikan pada tanggal 6 November 1957 dengan nama PT Bank Pembangunan Sumatera Selatan. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah , secara resmi kegiatan PT Bank Pembangunan Sumatera Selatan menjadi milik Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan status Badan Hukum Perusahaan Daerah berdasarkan Peraturan Daerah No. 11 / DPRDGR Tingkat I Sumatera Selatan.

Dengan izin usaha yang dikeluarkan oleh Menteri Urusan Bank Central / Gubernur Bank Indonesia No.2/Kep/MUBS/G/3 , Tanggal 27 Februari 1963. Setelah itu , sejak perubahan badan hukum tersebut terhitung pada tanggal 1 Oktober 2001 , dengan berbagai perubahan yang mendasar dan menyeluruh tersebut agar Bank Sumsel lebih professional dan mampu bersaing pada era otonomi daerah. Dengan perubahan nama Bank Sumsel Babel.

Bank Sumsel Babel merupakan salah satu bank yang berkembang di Indonesia , terbukti dengan adanya banyak penghargaan dan penilaian yang baik dari berbagai Lembaga. Beberapa produk dari Bank Sumsel Babel antara lainnya investasi Depati , Demang , Telepati , serta Tabungan Pesirah.

Bank Sumsel Babel saat ini memiliki 29 Kantor Cabang , 31 Kantor Cabang Pembantu dan 23 Kantor Kas yang tersebar diseluruh provinsi Sumatera Selatan dan Bangka Belitung , dan juga memiliki Unit Syariah.

4.1.2 Logo PT Bank Sumsel Babel



Gambar 4.1 Logo Bank Sumsel Babel

Sumber : Bank Sumsel Babel , 2022

4.1.2.1 Penjelasan Logo

Logo yang berinsial S yang dibuat dengan adanya garis lengkung , dengan kata lain aliran air dan diikuti dengan kalimat Bank Sumsel Babel , sehingga berupa satu serangkai.

4.2.1.2 Arti dan Makna Logo

a. Penjelasan Warna

Warna biru menggambarkan mempunyai wawasan yang luas , dengan ini Bank Sumsel Babel dalam menghimpun ataupun menyalurkan dana siap go public. Seiring dengan adanya perubahan yaitu dari Bank Pembangunan Milik Daerah menjadi Perseroan Terbatas.

b. Penjelasan Huruf

Huruf S menggambarkan sungai , serta unsur kebersamaan yang digambarkan seperti tangan dengan warna yang berani sebagai cerminan suatu usaha dibangun dengan keberanian serta mendapatkan kesuksesan.

4.1.3 Visi dan Misi PT Bank Sumsel Babel

A. Visi

Menjadi Bank Terkemuka dan Terpercaya dengan Kinerja Unggul

B. Misi

1. Membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah.
2. Menumbuhkembangkan *Retail Banking*, *Corporate Banking*, dan *International Banking*.
3. Mengembangkan *Human Capital* yang professional dan tata Kelola perusahaan yang baik.

4.1.4 Tata Nilai Perusahaan/Instansi

a. Keterbukaan

Yaitu keterbukaan dalam mengemukakan informasi yang material dan relevan serta keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Akuntabilitas

Yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban organ-organ bank sehingga pengelolaan bank berjalan secara efektif.

c. Tanggung Jawab

Yaitu kesesuaian pengelolaan bank terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip bank yang sehat, termasuk di dalamnya pemenuhan hak-hak stakeholders, keselamatan dan kesehatan kerja dan penghindaran dari praktik bisnis yang tidak sehat.

d. Kemandirian

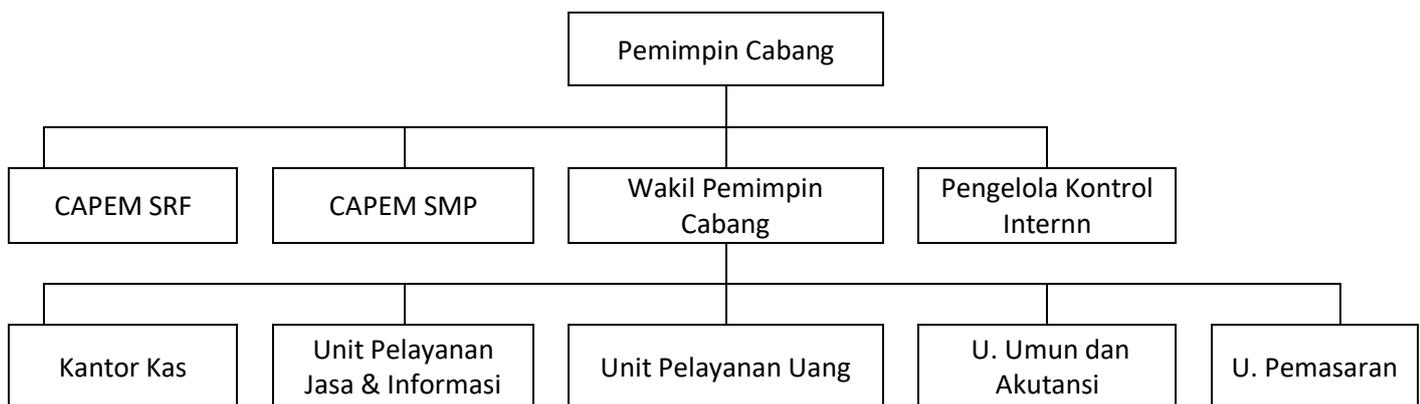
Yaitu suatu keadaan dimana bank dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan intervensi dari pihak manapun

yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip perusahaan yang sehat.

e. Kewajaran

Yaitu keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak stakeholders yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terhadap stakeholders tersebut diberikan perlindungan, kesempatan dan perlakuan yang wajar untuk menuntut jika terjadi pelanggaran terhadap hak mereka.

4.1.5 Struktur Organisasi PT Bank Sumsel Babel



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Bank Sumsel Babel
Sumber : Bank Sumsel Babel , 2022

Susunan Organisasi Bank Sumsel Babel adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin Cabang
2. Wakil Pemimpin Cabang
3. Unit RO
4. CAPEM SRF
5. CAPEM SMP
6. Pengelola Kontrol Internn
7. Kantor Kas
8. Unit Pelayanan Jasa & Informasi
9. Unit Pelayanan Uang

10. Unit Umum dan Akuntansi

11. Unit Pemasaran

Adapun tugas dan tanggung jawab dalam struktu organisasi Bank Sumsel Babel yaitu :

1. Pemimpin Cabang

- a. Memimpin kegiatan pemasaran dalam perbankan
- b. Memonitor kegiatan operasional perusahaan
- c. Mengawasi serta melakukan koordinasi
- d. Observasi atas kinerja karyawan
- e. Memberikan solusi terhadap semua masalah yang terjadi
- f. Memberi penilaian terhadap kinerja karyawan

2. Wakil Pemimpin Cabang

Membantu pemimpin cabang dalam mengelolah kegiatan perusahaan khususnya mengenai tugas-tugas yang dilaksanakan oleh unit kerja yang termasuk dalam lingkup pengelolaan dan pengawasan

3. Unit RO

- a. Menganalisis potensi pasar
- b. Mengenal produk perusahaan
- c. Berperan sebagai sales dan marketing
- d. Menjalin hubungan baik dengan nasabah maupun perusahaan
- e. Mencapai target

4. Pengelolah Kontrol Intern

Pengelolah control intern atau disebut juga system pengendalian intern bertugas untuk pemisahan tugas , dual control , rekonsiliasi serta standar proses kerja dari pedoman pelaksanaan

5. Kantor Kas

- a. Bertanggung jawab atas pencapaian target bisnis
- b. Melakukan pengembangan bisnis dan pemasaran yang baik
- c. Meningkatkan kualitas tim yang baik untuk pencapaian target bisnis
- d. Melakukan sosialisasi dengan nasabah yang terkait mengenai produk atau fitur baru

6. Unit Pelayanan Jasa & Informasi

Memberikan informasi kepada nasabah mengenai :

- a. Jasa atau produk bank
- b. Cara pengisian formulir transaksi pada bank
- c. Kurs transaksi , tingkat suku bunga yang berlaku untuk hari ini dan biaya administrasinya.

7. Unit Pelayanan Uang

Mengarahkan nasabah ke tempat yang sesuai dengan tujuan dan melayani nasabah untuk :

- a. Pertanyaan saldo dan mutasi dari rekening
- b. Pengambilan rekening koran , nota kredit , nota debit , buku cek / bilyet giro dll
- c. Melakukan pencetakan buku tabungan

8. Unit Umum dan Akuntansi

Bertanggung jawab terhadap kepastian dan kebenaran pelaksanaan serta mengadministrasikan transaksi yang terkait dan koordinasi atas penyelenggaraan penerimaan , penerus pendidikan , pengembangan karyawan , mengadministrasikan pelayanan umum , melakukan pengawasan dan pengendalian biaya-biaya personalia dan umum.

9. Unit Pemasaran

- a. Memasarkan produk bank kepada calon nasabah atau nasabah lama
- b. Melaksanakan pemasaran serta penjualan produk dana dan jasa sesuai target
- c. Merencanakan kunjungan – kunjungan dan pertemuan kepada calon nasabah ataupun nasabah
- d. Memaintain dan mempertahankan nasabah existing
- e. Melakukan cross selling untuk meningkatkan portofolio dana dan jasa

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 68 responden pada PT Bank Sumsel Babel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu daftar pernyataan yang berupa dari kuesioner.

4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif Berdasarkan Kriteria

Analisis deskriptif berdasarkan kriteria yaitu sesuai dengan kriteria jenis kelamin , kriteria pendidikan , kriteria usia , dan kriteria lama bekerja.

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden (orang)	Persentase (%)
Laki - Laki	27	39,7
Perempuan	41	60,3
Jumlah	68	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari 68 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak yaitu perempuan dengan persentase 60,3% atau sebanyak 41 responden dari seluruh total responden. Sedangkan jenis kelamin laki-laki hanya 39,7% atau sebanyak 27 responden dari seluruh total responden. Artinya bahwa dari 68 responden PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai ini mayoritasnya adalah perempuan.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat dalam Tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden (orang)	Persentase (%)
SLTA	9	13,3
Diploma	11	16,1
Sarjana	48	70,6
Jumlah	68	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari 68 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan jenjang pendidikan yaitu SLTA dengan persentase 13,3% atau sebanyak 9 responden dari seluruh total responden. Diploma dengan persentase 16,1% atau sebanyak 11 responden dari seluruh total responden. Sarjana dengan persentase 70,6% atau sebanyak 48 responden dari seluruh total responden. Dengan demikian, bahwa dari 68 responden yang ada di PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai mayoritasnya adalah lulusan pendidikan sarjana (S1).

3. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam Tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden (orang)	Persentase (%)
< 20 Tahun	3	4,4
21 - 30 Tahun	53	77,9
> 31 tahun	12	17,7
Jumlah	68	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari 68 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan usia < 20 tahun adalah 3 responden dengan persentase 4,4% , usia 21 – 30 tahun sebanyak 53 responden dengan persentase 77,9% , dan usia > 31 tahun sebanyak 12 responden dengan persentase 17,7%. Artinya bahwa dari 68 responden pada PT Bank Sumsel Babel mayoritasnya di usia 21 – 30 tahun dan dari 68 responden masih dalam usia yang produktif.

4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dalam Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Responden (orang)	Persentase (%)
1 - 11 Bulan	10	14,7
1 - 10 Tahun	52	76,5
11 - 20 Tahun	6	8,8
Jumlah	68	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari 68 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan lama bekerja selama 1- 11 bulan sebanyak 10 responden dengan persentase 14,7% , lama bekerja selama 1 – 10 tahun sebanyak 52 responden dengan persentase 76,5% , lama bekerja selama 11 – 20 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase 8,8%. Artinya bahwa responden dari PT Bank Sumbel Babel mayoritas bekerja selama 1 – 10 tahun.

4.3 Hasil Olah Data Berdasarkan Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

4.3.1 Rekapitulasi Jawaban Responden Motivasi (X₁)

Motivasi merupakan dorongan atau semangat dalam diri seseorang untuk mengejar atau menggapai tujuannya. Adapun rekapitulasi jawaban responden mengenai pernyataan variabel motivasi , sebagai berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Jawaban Responden Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerja	0	1	0	41	26
2	Prestasi yang saya raih saat ini sudah sangat memuaskan	0	4	11	37	16
3	Perusahaan memberikan hadiah atas prestasi dalam bentuk bonus atau insentif pada karyawan	0	1	10	41	16
4	Atasan memberi penghargaan pada karyawan yang telah mencapai target yang ditentukan perusahaan	0	2	8	38	20

5	Saya memiliki rasa kepuasan tersendiri Ketika mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit	0	0	5	36	26
6	Keterampilan dan kemampuan saya dalam bekerja mendapat pengakuan dari rekan-rekan kerja	0	2	9	42	15
7	Pengakuan atas prestasi kerja mampu memotivasi pegawai untuk berprestasi	0	0	10	36	22
8	Merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas	0	1	6	45	16
9	Setiap mempunyai tugas saya harus dilandai dengan rasa senang, loyalitas , dan bertanggung jawab	0	1	8	35	24
10	Saya siap menerima resiko atas setiap keputusan yang saya ambil	1	0	3	39	25

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian , 2022

1. Untuk pernyataan ke-1 “Saya mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerja” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 26 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 41 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 0 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerja.
2. Untuk pernyataan ke-2 “Prestasi yang saya raih saat ini sudah sangat memuaskan” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 16 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 37 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 11 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak

Setuju yaitu sebanyak 4 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai mempunyai prestasi yang memuaskan.

3. Untuk pernyataan ke-3 “Perusahaan memberikan hadiah atas prestasi dalam bentuk bonus atau insentif pada karyawan” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 16 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 41 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 10 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden.
4. Untuk pernyataan ke-4 “Saya mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerja” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 26 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 41 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 0 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerja.
5. Untuk pernyataan ke-5 “Saya memiliki rasa kepuasan tersendiri Ketika mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 26 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 36 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 5 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel

Babel KC Kapten A Rivai mempunyai rasa kepuasan tersendiri Ketika mampu menyelesaikan tugas yang sulit.

6. Untuk pernyataan ke-6 “Keterampilan dan kemampuan saya dalam bekerja mendapatkan pengakuan dari rekan-rekan kerja” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 15 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 42 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 9 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja sehingga mendapatkan pengakuan dari rekan-rekan kerja.
7. Untuk pernyataan ke-7 “Pengakuan atas prestasi kerja mampu memotivasi pegawai untuk berprestasi” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 22 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 36 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 10 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai mendapatkan pengakuan atas prestasi yang mampu memotivasi pegawai untuk berprestasi.
8. Untuk pernyataan ke-8 “Merasai dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 16 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 45 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 6 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas

dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai akan merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas.

9. Untuk pernyataan ke-9 “Setiap mempunyai tugas saya harus dilandai dengan rasa senang, loyalitas dan bertanggung jawab” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 24 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 35 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 8 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai mempunyai rasa senang, loyalitas dan tanggung jawab disaat mempunyai tugas.

10. Untuk pernyataan ke-10 “Saya siap menerima resiko atas setiap keputusan yang saya ambil” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 25 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 39 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 3 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai siap menerima resiko atas setiap keputusan yang diambil.

4.3.2 Rekapitulasi Jawaban Responden Disiplin (X₂)

Disiplin merupakan kemampuan seseorang yang mematuhi aturan-aturan atau mengendalikan diri untuk tetap menjaga nilai-nilai yang telah disepakati. Adapun rekapitulasi jawaban responden mengenai pernyataan variabel disiplin , sebagai berikut :

Tabel 4.6
Rekapitulasi Jawaban Responden Disiplin

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	0	2	9	34	23
2	Saya selalu datang tepat waktu ke kantor sebelum jam kantor dimulai	0	2	9	32	25
3	Selalu merapikan meja kerja setelah pekerjaan selesai	0	1	7	32	27
4	Pegawai yang tidak menaati aturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi sesuai peraturan	0	1	5	36	26
5	Saya siap dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja	0	3	10	32	23
6	Saya siap ditegur jika saya melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	0	3	6	36	23
7	Saya sering berada diluar ruang kantor pada saat masih jam kantor	11	22	11	15	9
8	Saya bertekad tidak pernah akan melanggar aturan perusahaan	0	1	9	33	25
9	Saya sering menunda-nunda waktu pada saat jam kerja	17	22	13	5	11
10	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan	0	4	14	25	25

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian , 2022

1. Untuk pernyataan ke-1 “Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 23 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 34 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 9 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.
2. Untuk pernyataan ke-2 “Saya selalu datang tepat waktu ke kantor sebelum jam kantor dimulai” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 25 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 32 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 9 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai selalu datang tepat waktu ke kantor sebelum jam kerja dimulai.
3. Untuk pernyataan ke-3 “Selalu merapikan meja kerja setelah pekerjaan selesai” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 27 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 32 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 7 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai selalu merapikan meja kerja setelah pekerjaan selesai.

4. Untuk pernyataan ke-4 “Pegawai yang tidak menaati aturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi sesuai peraturan” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 26 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 36 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 5 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai akan menerima dikenakan sanksi jika tika menaati aturan dan melakukan kesalahan.
5. Untuk pernyataan ke-5 “Saya siap dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 23 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 32 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 10 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 3 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai siap mendapatkan sanksi jika tidak menggunakan seragam pada jam kerja.
6. Untuk pernyataan ke-6 “Saya siap ditegur jika saya melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 23 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 36 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 6 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 3 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai akan siap ditegur jika melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

7. Untuk pernyataan ke-7 “Saya sering berada diluar ruang kantor pada saat masih jam kantor” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 9 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 15 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 11 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 22 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 11 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai tidak diluar ruang kantor pada saat masih jam kantor.

8. Untuk pernyataan ke-8 “Saya bertekad tidak pernah akan melanggar aturan perusahaan” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 25 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 33 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 9 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai bertekad tidak pernah melanggar aturan perusahaan.

9. Untuk pernyataan ke-9 “Saya sering menunda-nunda waktu pada saat jam kerja” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 11 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 5 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 13 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 22 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 17 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai tidak setuju dengan adanya menunda-nunda waktu jam kerja.

10. Untuk pernyataan ke-10 “Saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 25 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 25 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 14 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 4 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang diterapkan perusahaan.

4.3.3 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja kerja merupakan suatu hal yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi perusahaan yang sesuai dengan tanggung jawab, tugas dan kewenangan masing-masing. Adapun rekapitulasi jawaban responden mengenai pernyataan variabel kinerja karyawan, sebagai berikut :

Tabel 4.7

Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan	0	1	4	47	16
2	Saya akan memenuhi pencapaian target yang ditargetkan oleh perusahaan	1	0	5	48	15
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	1	0	6	47	14
4	Saya dapat bekerja sama terhadap sesama pegawai	0	0	3	34	31

5	Saya merasa kemampuan saya meningkat selama bekerja di Bank Sumsel	0	0	5	34	29
6	Saya menjadi lebih disiplin	0	0	4	37	27
7	Saya mempunyai rasa tanggung jawab sama tugas yang telah diberikan kepada saya	0	0	4	38	26
8	Saya mempunyai teknik untuk cepat menyelesaikan tugas pekerjaan agar tepat waktu	0	0	5	41	22
9	Saya bisa mengembangkan skill yang telah saya pelajari sebelumnya	0	1	3	38	26
10	Saya mampu memelihara hubungan kerja secara efektif	0	1	3	32	32

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian , 2022

1. Untuk pernyataan ke-1 “Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 16 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 47 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 4 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai memiliki kuantitas kerja yang sesuai dengan kemampuan.
2. Untuk pernyataan ke-2 “Saya akan memenuhi pencapaian target yang ditargetkan oleh perusahaan” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 15 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 48 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 5 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden, dan jumlah responden

yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai telah memenuhi pencapaian target yang ditargetkan oleh perusahaan.

3. Untuk pernyataan ke-3 “Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 14 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 47 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 6 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai telah mencapai volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan.
4. Untuk pernyataan ke-4 “Saya dapat bekerja sama terhadap sesama pegawai” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 31 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 34 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 3 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai dapat bekerja sama terhadap sesama pegawai.
5. Untuk pernyataan ke-5 “Saya merasa kemampuan saya meningkat selama bekerja di Bank Sumsel” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 29 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 34 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 5 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan

bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai merasa bahwa kemampuan lebih meningkat selama bekerja di Bank Sumsel.

6. Untuk pernyataan ke-6 “Saya menjadi lebih disiplin” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 27 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 37 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 4 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai menjadi lebih disiplin
7. Untuk pernyataan ke-7 “Saya mempunyai rasa tanggung jawab sama tugas yang telah diberikan kepada saya” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 26 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 38 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 4 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai mempunyai rasa tanggung jawab sama tugas yang diberikan.
8. Untuk pernyataan ke-8 “Saya mempunyai teknik untuk cepat menyelesaikan tugas pekerjaan agar tepat waktu” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 22 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 41 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 5 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel

Babel KC Kapten A Rivai mempunyai teknik untuk cepat menyelesaikan tugas pekerjaan agar tepat waktu.

9. Untuk pernyataan ke-9 “Saya bisa mengembangkan skill yang telah saya pelajari sebelumnya” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 26 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 38 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 3 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai bisa mengembangkan skill yang telah dipelajari sebelumnya.

10. Untuk pernyataan ke-10 “Saya mampu memelihara hubungan kerja secara efektif” jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju yaitu sebanyak 32 responden, jumlah responden yang menjawab Setuju yaitu sebanyak 32 responden, jumlah responden yang menjawab Kurang Setuju yaitu sebanyak 3 responden, jumlah responden yang menjawab Tidak Setuju yaitu sebanyak 1 responden, dan jumlah responden yang Sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan PT Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai mampu memelihara hubungan antar kerja secara efektif.

4.4 Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang akan diukur. Uji validitas kuesioner menggunakan teknik korelasi yaitu mengkorelasikan skor item dengan skor total. Apabila seluruh instrumen dari kuesioner yang diujikan sesuai, maka akan dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas adalah apabila r hitung $>$ r tabel, maka instrument dari kuesioner tersebut adalah valid. Hasil dari uji validitas ditunjukkan pada Tabel 4.8

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Motivasi	P.1	0,574	0.238	Valid
		P.2	0,578	0.238	Valid
		P.3	0,599	0.238	Valid
		P.4	0,681	0.238	Valid
		P.5	0,472	0.238	Valid
		P.6	0,507	0.238	Valid
		P.7	0,607	0.238	Valid
		P.8	0,590	0.238	Valid
		P.9	0,636	0.238	Valid
		P.10	0,531	0.238	Valid
2	Disiplin	P.1	0,662	0.238	Valid
		P.2	0,624	0.238	Valid
		P.3	0,469	0.238	Valid
		P.4	0,495	0.238	Valid
		P.5	0,745	0.238	Valid
		P.6	0,582	0.238	Valid
		P.7	0,355	0.238	Valid
		P.8	0,543	0.238	Valid
		P.9	0,454	0.238	Valid
		P.10	0,499	0.238	Valid
3	Kinerja Karyawan	P.1	0,628	0.238	Valid
		P.2	0,581	0.238	Valid
		P.3	0,636	0.238	Valid
		P.4	0,619	0.238	Valid
		P.5	0,674	0.238	Valid
		P.6	0,594	0.238	Valid

		P.7	0,688	0.238	Valid
		P.8	0,701	0.238	Valid
		P.9	0,626	0.238	Valid
		P.10	0,668	0.238	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Dari Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Untuk sampel sebanyak 68 responden dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% , maka akan diperoleh r tabel sebesar 0,238. Berdasarkan dari hasil uji validitas tersebut maka pengukuran dalam kuesioner adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsisten suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas yaitu menggunakan Batasan 0,60 yang artinya variabel akan dikatakan *reliable* jika nilai menunjukkan $Alpha\ Cronbach > 0,60$. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 4.9

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Alpha	Status
Motivasi	0,742	0,60	Reliabel
Disiplin	0,719	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,758	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.9 tersebut , dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) , menunjukkan bahwa semua variabel memiliki $Cronbach\ Alpha > 0,60$. Hal tersebut menunjukkan

bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi ,
Disiplin dan Kinerja Karyawan tersebut adalah reliabel.

3. Uji t

Uji t adalah pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikansi atau tidak terhadap variabel terkait. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi (X1) , Disiplin (X2) , dan Kinerja Karyawan (Y). Apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Hasil dari uji t ditunjukkan pada Tabel 4.10

Tabel 4.10

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.076	3.980		4.040	.000
X1	.563	.120	.573	4.676	.000
X2	.085	.102	.102	.829	.410

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel bebas yang meliputi motivasi , disiplin dan kinerja karyawan memiliki signifikansi < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi berpengaruh secara signifikansi dan pada variabel disiplin tidak berpengaruh secara signifikansi. Diketahui perhitungan t_{tabel} dengan taraf sig. 5% yaitu $df = n - k - 1$ atau $df = 68 - 2 - 1 = 1.997$, maka perbandingannya , sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,676 > 1,997$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh X1 terhadap Y

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,410 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,829 < 1,997$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y

4. Uji f

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara signifikan berpengaruh pada variabel dependen , dan hipotesis dari variabel independent terhadap dependen diterima atau di tolak. Dapat dilihat dari Tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.678	2	208.839	22.793	.000 ^b
	Residual	595.558	65	9.162		
	Total	1013.235	67			

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk berpengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $22,793 > f$ tabel 3,14 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Digunakan untuk mengukur besar pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Dapat dilihat dari Tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.076	3.980		4.040	.000
X1	.563	.120	.573	4.676	.000
X2	.085	.102	.102	.829	.410

Sumber : Data Primer Diolah 2021

$$Y = 16,076 + 0,563X_1 + 0,085X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil dari data model persamaan regresi linear berganda diatas , maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 16,076 bernilai positif artinya apabila motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) nilainya tidak mengalami kenaikan atau sama dengan 0 , maka kinerja karyawan (Y) sebesar 16,076.
- Koefisien motivasi (b_1) dari perhitungan regresi linear berganda nilai *coefficients* (b) = 0,563. Artinya jika motivasi meningkat satu satuan , sementara disiplin tetap (nol) , maka motivasi akan meningkat 0,563.

- c. Koefisien disiplin (b_2) dari perhitungan regresi linear berganda nilai *coefficients* (b) = 0,085. Artinya jika disiplin meningkat satu satuan , sementara motivasi tetap (nol) , maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,085

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai. Dilihat dari hasil analisis pada Tabel 4.10 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,563 (56%).

Sedangkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,00 < 0,563$ dan nilai pada $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $4,676 > 1,997$, dan dapat disimpulkan dari uji t variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai.

Berdasarkan riset penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai memiliki dampak positif para pegawai. Hal ini juga diperkuat dengan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner motivasi.

Maka itu motivasi kinerja terhadap karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai sangat diperlukan atau bisa lebih meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan atau menjalankan tugasnya.

4.5.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai

Hasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai. Dilihat dari hasil analisis pada Tabel 4.10 tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,085 (0,8%).

Sedangkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa tidak signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar $0,410 > 0,05$ dan nilai pada $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,829 < 1,997$, dan dapat disimpulkan dari uji t variabel disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai.

Berdasarkan riset penelitian yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bawah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai tidak berpengaruh signifikan. Hal ini dapat diperkuat dengan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner disiplin.

Maka itu disiplin kinerja terhadap karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai sangat diperlukan atau bisa lebih tegas dalam aturan dan lebih meningkatkan disiplin pegawai untuk lebih taat dengan aturan yang sudah diterapkan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan atau menjalankan tugasnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis olah mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perhitungan uji t menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai berpengaruh signifikan. Dapat dilihat dari hasil perbandingan t_{hitung} sebesar $4,676 > t_{tabel}$ sebesar $1,997$ dan hasil dari perbandingan taraf signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Dapat diartikan pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai memiliki dampak positif.
2. Perhitungan uji t menunjukkan bahwa pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai tidak berpengaruh signifikan. Dapat dilihat dari hasil perbandingan t_{hitung} sebesar $0,829 < t_{tabel}$ sebesar $1,997$ dan hasil dari perbandingan taraf signifikan sebesar $0,410 > 0,05$. Dapat diartikan pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai memiliki dampak negatif.
3. Perhitungan uji f menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai dari f_{hitung} $22,793 > f_{tabel}$ $3,14$. Dapat diartikan pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai yaitu berpengaruh atau diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dijabarkan , maka penulis memiliki beberapa saran :

1. Sebaiknya tetap mempertahankan motivasi kepada pegawai , bila perlu ditingkatkan lagi agar para pegawai lebih bersemangat dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya.
2. Sebaiknya pimpinan harus lebih tegas dan keras dalam disiplin di perusahaan. Karena dengan lemahnya disiplin dalam perusahaan akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan tersendiri. Maka dari itu pimpinan harus tegas agar para pegawai menaati aturan-aturan yang harus diterapkan dalam perusahaan.

Daftar Pustaka

- Salman , Juli , Fahmi. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora , Vol 4, No. 1, April 2020 : 15-33. Universitas Abulyatama.
- Anjarsari , Destia. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tambun. E-Proceeding of Management : Vol.1 , No.3 Desember 2014. Universitas Telkom, Bandung.
- Harddila , Aminuddin , Ajmal. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Panakkukang Makassar Sulsel
- Kurniawan, Prasetyo. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi , dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tangerang Merdeka. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 2, Januari 2019. Universitas Pamulang.
- Vira , Mapparenta , Muh. Haerdiansyah. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BRI Cabang Ahmad Yani Makassar. Universitas Muslim Indonesia
- Marayasa , Nyoman. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Binar Indonesia. Jurnal Ekonomi Efektif , Vol. 2, No.1 ,Oktober 2019. Universitas Pamulang
- M. Sahanggamu , Patricia. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Jurnal EMBA , Vol.2 , No.4 ,Desember 2014, Hal 514-523. Universitas Sam Ratulangi Manado
- Afandi , P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru : Zanafa Publishing

- Astria, K. 2018. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI. *JURNAL MANDIRI*, 1 - 22.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Afandi. 2018. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- A. Muri Yusuf. 2014. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan". Jakarta : prenadamedia group.
- Mc Clelland. 2016. Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Morissan. 2012. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta, cv
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- G.R Terry. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia : Jakarta
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda
- Bernardin, H. John and Joyce E.A Russel. 2013. Human Resource Management: An Experiential Approach. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.2018 Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung:Alfabeta

Basrowi. 2012. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Grasindo

Ghozali, Imam. 2018. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “.
Semarang : UNDIP.

Ghozali, Imam. 2012. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS
20”. Semarang : UNDIP.

Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian kualitatif dan Kuantitatif : Teori dan
Aplikasi. Bandung: Alfabeta.