

**PENGARUH DISIPLIN KARYAWAN DAN  
KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN**

( Survei Pada Karyawan Tetap PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Kantor  
Cabang Kawi Malang )

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana pada Fakultas Ilmu  
Administrasi Universitas Brawijaya

**ERI DWIKARUNIA**  
**NIM. 0810320059**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**  
**FAKULTAS ILMU ADMINSTRASI**  
**JURUSAN ADMNISTRASI BISNIS**  
**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**MALANG**  
**2012**

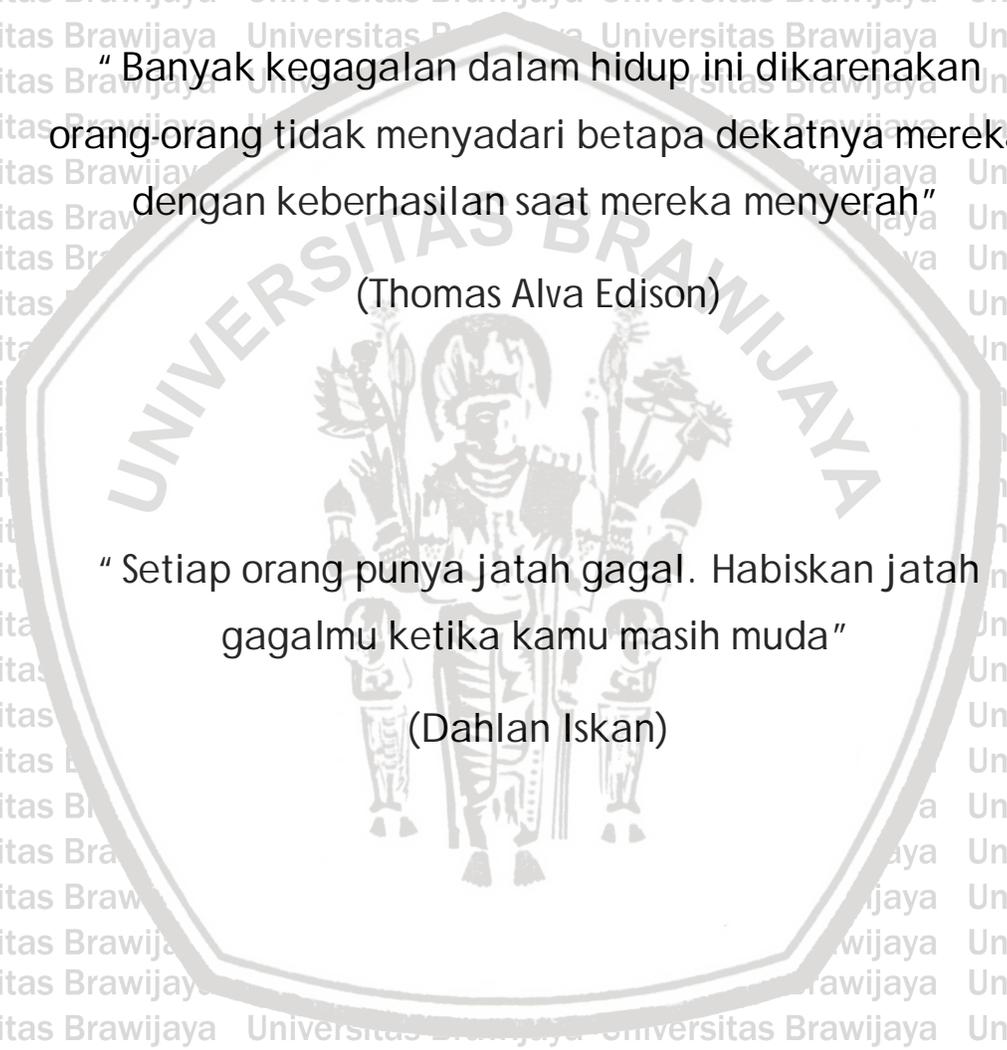
MOTTO

“ Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah”

(Thomas Alva Edison)

“ Setiap orang punya jatah gagal. Habiskan jatah gagalmu ketika kamu masih muda”

(Dahlan Iskan)



**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Karyawan dan Komitmen Karyawan Terhadap  
Prestasi Kerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Tetap PT. Bank  
Rakyat Indonesia (Persero), Kantor Cabang Kawi Malang).

Disusun oleh : Eri Dwikarunia

NIM : 0810320059

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

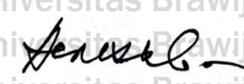
Malang, September 2012

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

  
**Dr. Kusdi Rahardjo, DEA**  
NIP. 19570127 198403 1 001

  
**Drs. Heru Susilo, MA**  
NIP. 19591210 198601 1 001

## TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu  
Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Senin

Tanggal : 03 Desember 2012

Jam : 09.00 WIB

Skripsi atas nama : Eri Dwikarunia

Judul : Pengaruh Disiplin Karyawan dan Komitmen Karyawan  
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Survei Pada Karyawan  
Tetap PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Kantor Cabang  
Kawi Malang).

Dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota

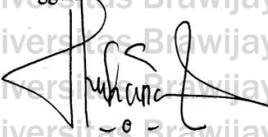
  
**Dr. Kusdi Rahardjo, DEA**  
NIP. 19570127 198403 1 001

  
**Drs. Heru Susilo, MA**  
NIP.19591210 198601 1 001

Ketua

Anggota

  
**Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M. Si**  
NIP. 19530810 198103 2 012

  
**Ika Ruhana, S.Sos, M.Si**  
NIP. 19770522 200604 2 001

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, September 2012

Eri dwikarunia  
0810320059

## RINGKASAN

Eri Dwikarunia, 2012, **Pengaruh Disiplin Karyawan dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan** (Survei Pada Karyawan Tetap PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang.), Dr. Kusdi Rahardjo, DEA, Drs. Heru Susilo, MA, 109 Hal + xix

Suatu organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang selaras dan dinamis apabila disiplin dan komitmen karyawan dapat lebih dibudayakan dan ditingkatkan. Pelaksanakan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan tinggi atau rendahnya prestasi kerja pegawai tersebut. Dibutuhkan prestasi kerja yang tinggi oleh pegawai agar proses pencapaian tujuan perusahaan dapat terwujud.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh disiplin karyawan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian ini yaitu *explanatory research*, alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan tetap PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang. Populasi penelitian sebanyak 40 orang yang seluruhnya menjadi responden. Analisis data yang dipakai adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS versi 18 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) ditunjukkan dengan  $R$  sebesar 0,774. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan dilakukan melalui uji  $F$ . Signifikansi  $F$  atau sig. sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin karyawan ( $X_1$ ), dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Disiplin karyawan ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat dengan nilai  $R$  Square sebesar 59,9% dan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial, disiplin karyawan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa nilai mean disiplin karyawan ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,84 yang berarti bahwa variabel ini dikatakan baik. Nilai mean dari komitmen karyawan ( $X_2$ ) adalah sebesar 3,92 yang berarti bahwa variabel ini dikatakan baik. Nilai mean Prestasi Kerja karyawan ( $Y$ ) yaitu sebesar 3,93 berarti bahwa variabel ini dikatakan baik.

Saran yang dapat diberikan untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja karyawan hendaknya karyawan menerapkan dengan baik peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan selalu menjaga hubungan yang baik kepada nasabah agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Disiplin Karyawan dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Tetap PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Kantor Cabang Kawi Malang). Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

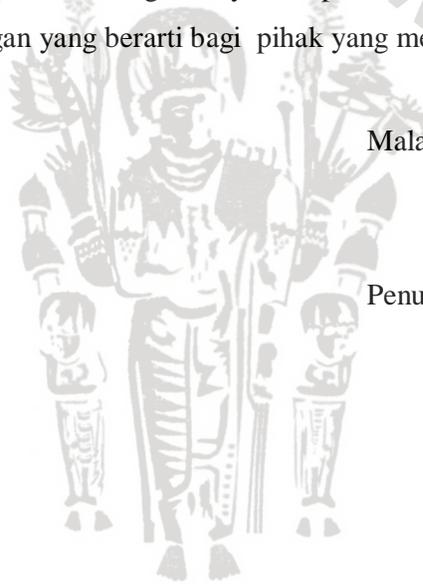
1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, D.E.A selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi semangat dan dorongan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi hingga selesai.
5. Bapak Drs. Heru susilo, MA selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi semangat dan dorongan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi hingga selesai
6. Seluruh Dosen Pengajar Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu bermanfaat bagi penulis.

7. Pimpinan, staff dan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Kantor Cabang Kawi Malang) yang telah memberikan ijin dan bantuan selama penulis melakukan penelitian.
8. Keluarga tercinta yang telah begitu tulus memberikan semangat, dorongan dan doa yang bermanfaat bagi penulis.
9. Sahabatku, dila, farda, hilda, rosi, rate dan vasti yang telah banyak membantu penulis dan memberikan dukungan dalam menyusun skripsi sampai selesai.
10. Semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, September 2012

Penulis.



## DAFTAR ISI

Halaman

MOTTO.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
RINGKASAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kontribusi Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Empiris.....	12
B. Tinjauan Teoritis.....	18
1. Disiplin.....	18
a. Pengertian Disiplin.....	18
b. Tujuan Disiplin.....	19
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	20
d. Jenis-Jenis Disiplin.....	21
e. Pendekatan Disiplin.....	21
f. Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin.....	23
2. Komitmen.....	25
a. Pengertian Komitmen.....	25
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen.....	26
c. Bentuk-Bentuk Komitmen.....	27
3. Prestasi Kerja.....	27
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	27
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	28
c. Pengukuran Prestasi Kerja.....	29
C. Hubungan Disiplin Karyawan dan Komitmen Karyawan dengan Motivasi dan Kemampuan.....	30

D. Hubungan Disiplin Karyawan dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	33
E. Model Konsep dan Hipotesis.....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.....	38
1. Konsep.....	38
2. Variabel.....	39
3. Definisi Operasional.....	39
4. Skala Pengukuran.....	45
D. Populasi dan Sampel.....	48
1. Populasi.....	48
2. Sampel.....	49
E. Pengumpulan Data.....	49
1. Sumber Data.....	49
2. Metode Pengumpulan Data.....	50
3. Instrumen Penelitian.....	51
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
1. Uji Validitas.....	52
2. Uji Reliabilitas.....	53
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54
G. Metode Analisis Data.....	57
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	58
2. Analisis Inferensial.....	58
a. Analisis Regresi Berganda.....	58
b. Uji Hipotesis.....	59
1) Uji Simultan ( Uji F).....	59
2) Uji Parsial ( Uji t).....	61

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	63
B. Gambaran Umum Responden.....	79
C. Analisa Data.....	83
1. Analisis Deskriptif.....	83
2. Analisis Inferensial.....	100
1) Analisis Regresi Berganda.....	100
2) Pengujian Hipotesis.....	101
D. Pembahasan.....	103

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	107
--------------------	-----

**DAFTAR PUSTAKA**



## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal.
1	Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang	15
2	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	43
3	Penskoran Menggunakan Likert	46
4	Populasi Berdasarkan Divisi/ Bagian	49
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Karyawan ( $X_1$ )	54
6	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Karyawan ( $X_2$ )	55
7	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ )	57
8	Distribusi Umur Responden	80
9	Distribusi Tingkat Pendidikan Responden	80
10	Distribusi Masa Kerja Responden	81
11	Distribusi Jenis Kelamin Responden	81
12	Tabel Silang Usia, Pendidikan dan Masa Kerja	82
13	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Karyawan ( $X_1$ )	84
14	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Karyawan ( $X_1$ )	85
15	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Karyawan ( $X_2$ )	90
16	Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ )	95
17	Rekapitulasi Analisis Regresi Berganda	100

**DAFTAR GAMBAR**

No.	Judul	Hal.
1	Model Konsep	35
2	Model Hipotesis	35
3	Struktur Organisasi PT. BRI Kantor Cabang Kawi Malang	67



## DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Hal.
1	Surat Keterangan Penelitian	xiii
2	Kuesioner	xiv
3	Rekapitulasi Jawaban Responden	xv
4	Frekuensi Jawaban Responden	xvi
5	Uji Validitas dan Reliabilitas	xvii
6	Analisis Regresi Linier Berganda	xviii
7	Curriculum Vitae	xix

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Setiap organisasi didirikan dengan tujuan untuk mencapai keuntungan yang optimal. Tujuan tersebut akan dapat tercapai apabila organisasi melaksanakan aktivitas usaha tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan. Penetapan rencana secara matang akan dapat dilakukan apabila ada kerja sama yang baik antara organisasi dengan pihak karyawan. Karyawan merupakan unsur penting dalam organisasi, sehingga keberadaannya harus diperhatikan agar karyawan bekerja secara maksimal untuk mengembangkan dirinya dan mampu mengembangkan organisasi.

Karyawan sebagai sumber daya manusia di organisasi tidak hanya dituntut mampu melaksanakan tugas, akan tetapi juga memiliki sikap moral yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Salah satu hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi agar dapat bekerja dengan optimal adalah memiliki sikap disiplin. Disiplin ini merupakan hal yang penting bagi Manajemen Sumber Daya Manusia karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Rivai (2004:444) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Peraturan dalam organisasi sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dan memberikan hasil yang diharapkan guna mencetak karyawan yang berkualitas serta memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan dan mencegah pengulangan kesalahan serupa sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan bersama. Pelaksanaan tata tertib akan dapat berjalan dengan baik apabila masing-masing karyawan memiliki tingkat tanggung jawab serta disiplin yang tinggi artinya dalam diri karyawan tertanam rasa disiplin serta tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian pekerjaan serta pelaksanaan tata tertib yang berlaku di lingkungan organisasi.

Tata tertib yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja serta prestasi kerja karyawan meningkat. Organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya dan standar yang harus dipenuhi. Apabila karyawan suatu organisasi memiliki tingkat disiplin yang tinggi, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2002:193) bahwa “Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal”.

Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis dan disiplin karyawan akan memengaruhi prestasi kerjanya.

Disiplin perlu ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

Karyawan harus betul-betul memahami pentingnya disiplin dalam rangka meningkatkan prestasi kerja agar tercipta hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi, dalam hal ini adalah karyawan dapat bekerja dengan baik, tenang dan sungguh-sungguh sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Suatu organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang selaras dan dinamis apabila disiplin karyawan dapat lebih dibudayakan dan ditingkatkan, tidak hanya pada karyawan tingkat bawah, tapi juga karyawan tingkat atas. Agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, selain perlu meningkatkan kedisiplinan perlu pula adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut Mowday (dalam Sopiah, 2008:155) “Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi”. Karyawan akan bersedia untuk memberikan gagasan dan idenya agar tujuan organisasi tercapai.

Begitu seseorang bergabung dengan organisasi, ia akan membawa corak kepribadiannya, pengalamannya, kepercayaannya dan prasangka-prasangkanya. Kemudian diharapkan ketika mereka bergabung dalam organisasi karyawan bekerja dengan giat, memiliki disiplin kerja, turut pada pimpinan, menerima kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi, merasa puas dan selalu siap mendukung program organisasi. Karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi, hal ini dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran karyawan dan tingkat pergantian karyawan (*labor turn over*) dalam organisasi sehingga mendorong peningkatan pada prestasi kerja. Komitmen

karyawan terhadap organisasi maupun sebaliknya, sangat diperlukan karena melalui komitmen tersebut akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Komitmen karyawan dapat dilihat dari sejauh mana karyawan dapat mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya organisasi mencapai tujuan. Komitmen merupakan hal penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi.

Upaya menciptakan suatu komitmen perlu diadakan pengintegrasian tujuan antara tujuan organisasi dan tujuan karyawan agar karyawan menjadikan tujuan organisasi sebagai sebuah tujuan pribadi. Hal ini akan menciptakan suasana saling mendukung antara karyawan dan organisasi. Lebih lanjut, suasana yang saling mendukung tersebut akan membawa anggota organisasi rela menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk tercapainya tujuan organisasi. Sopiah (2008:166) menyatakan “Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan prestasi kerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyal pada organisasi, dll”. Menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang berdampak pula dapat meningkatkan karir karyawan tersebut.

Prestasi merupakan kebutuhan karyawan untuk mengekspresikan kemampuan dan kreativitasnya. Namun dalam mencapai prestasi ini harus didukung oleh suasana kerja yang nyaman yang salah satunya dipengaruhi disiplin dan komitmen dari karyawan. Tidak dapat dipungkiri bahwa organisasi juga memiliki karyawan yang berprestasi agar kelangsungan hidup organisasi dan

tujuannya dapat tercapai dengan baik. Mangkunegara (2005:67) mengungkapkan

“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasil kerja karyawan ini akan dapat diketahui seberapa baik karyawan itu bekerja sesuai dengan standar organisasi.

Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

Prestasi kerja karyawan merupakan informasi yang sangat berguna bagi manajer untuk menetapkan tindakan keputusan atau kebijaksanaan selanjutnya.

Keberhasilan yang perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan atau kegagalan karyawan yang harus diperbaiki, sebagian diantaranya disebabkan oleh keputusan atau kebijaksanaan yang tepat atau tidak tepat dari manajer. Oleh karena itu, peran manajer sangatlah penting dalam menetapkan keputusan yang akan diambil.

Disiplin karyawan dan komitmen karyawan pada organisasi memberikan dampak positif bagi peningkatan prestasi kerja. Luthans (2006:250)

mengungkapkan bahwa “Memiliki hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti prestasi kerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah”.

Berdasarkan pernyataan diatas menjelaskan bahwa terdapat keterkaitan antara komitmen, disiplin dan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dikarenakan karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi dan dengan

tingkat ketidakhadiran yang rendah menunjukkan disiplin karyawan untuk mematuhi peraturan dalam organisasi terlaksana dengan baik.

Menciptakan karyawan-karyawan yang berprestasi tidak terlepas dari upaya menumbuhkan disiplin dan komitmen pada organisasi. Terutama karyawan tetap yang tahu dengan baik mengenai tujuan yang ingin dicapai organisasi dan telah berkontribusi banyak untuk mewujudkan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Untuk itu, menumbuhkan disiplin dan komitmen pada karyawan tetap sangatlah penting guna mendorong organisasi lebih maju.

Organisasi yang memiliki disiplin dan komitmen pada karyawannya salah satunya yaitu pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kawi Malang. Persaingan perbankan di Indonesia pada saat ini sangatlah ketat. Salah satu persaingan perbankan dalam hal pangsa pasar nasabah. PT. BRI (Persero) lebih mengoptimalkan pencarian nasabah pada kalangan menengah ke bawah dengan jaringan kerja yang sekarang ini terus berpenetrasi sampai ke pusat-pusat bisnis dan pasar tradisional. PT. BRI (Persero) memiliki visi dan misi sebagai berikut :

**Visi BRI**

Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

**Misi BRI**

- Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.

- Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktek *good corporate governance*.
- Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

PT. BRI (Persero) berupaya terus untuk mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat. Diperlukan karyawan-karyawan yang produktif, bertanggung jawab dengan profesionalisme tinggi agar misi tersebut dapat tercapai. Upaya untuk mendukung karyawan yang produktif, dibutuhkan disiplin dan komitmen para karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang menunjukkan kemampuan dan keahlian karyawan baik secara kuantitas dan kualitas. Hal ini sangat penting bagi perusahaan sehubungan dengan beban pekerjaan yang harus segera diselesaikan, teliti dan hati-hati, tanggung jawab, profesional serta cermat dalam upaya memenuhi kepuasan pelanggan atau nasabah.

Bank yang memfokuskan bisnisnya pada pengembangan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) mempunyai posisi yang sangat tepat dalam pengembangan bisnis di Indonesia. Salah satu usaha yang dilakukan yaitu dengan memberikan dana/modal bagi para pelaku usaha mikro kecil menengah sehingga dapat meningkatkan/mengembangkan usaha yang telah dijalankan. Beragam produk perbankan dalam upaya meningkatkan pelayanan dan memenuhi kepuasan nasabah ditawarkan oleh **PT. BRI (Persero)**. **Bentuk produk PT. BRI (Persero) yang ditawarkan yaitu produk dana ( *funding* ), produk kredit dan produk jasa.**

Produk-produk ini mempunyai sasaran masing-masing dengan tujuan memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan nasabah. Sehingga nasabah memiliki banyak pilihan alternatif produk dan jasa yang sesuai dengan keinginannya.

Agar dapat mempertahankan posisi dalam persaingan perbankan, PT. BRI (Persero) secara konsisten terus mengembangkan bisnis UMKMnya di Indonesia.

Oleh karena itu, karyawan tetap PT. BRI (Persero) dituntut untuk memiliki disiplin dan komitmen karyawan yang tinggi sehingga diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat untuk mewujudkan prestasi kerja yang optimal dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai seperti yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk memilih judul: **“Pengaruh Disiplin Karyawan dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Kantor Cabang Kawi Malang.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan, maka dirumuskan suatu permasalahan yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian

ini, yaitu:

1. Apakah disiplin karyawan dan komitmen karyawan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Kantor Cabang Kawi Malang?

2. Apakah disiplin karyawan dan komitmen karyawan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Kantor Cabang Kawi Malang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah tersebut di atas, maka dapat disebutkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis apakah disiplin karyawan dan komitmen karyawan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Kantor Cabang Kawi Malang.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis apakah disiplin dan komitmen karyawan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Kantor Cabang Kawi Malang.

### **D. Kontribusi Penelitian**

1. Aspek praktis

Sebagai tambahan bahan informasi serta sebagai masukan bagi organisasi dan diharapkan dapat membantu manajemen dalam memecahkan masalah yang dihadapi sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan tepat, khususnya dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Aspek teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi bagi pihak lain dan mendorong penelitian lebih lanjut untuk menambah pengetahuan pembaca mengenai peranan disiplin dan komitmen karyawan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk lebih mengetahui rincian dari penelitian, maka berikut ini disajikan sistematika pembahasan, yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Menguraikan tentang tinjauan empiris, tinjauan teoritis, konsep dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Menjelaskan tentang pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis uji regresi berganda, identifikasi variabel yang diamati terdiri dari dua variabel yaitu variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X).

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menyajikan inti dari skripsi ini serta hasil-hasil penelitian yang telah di dapat.

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang sekiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan dan kebijaksanaan bagi kepentingan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Kantor Cabang Kawi Malang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Empiris

Pada bagian ini diuraikan beberapa hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitiannya sebagai berikut:

1. Titis Adi Nihastanti (2007) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi

Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Pesona Remaja Malang).”

- a. Jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 45 orang.
- b. Variabel bebasnya yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan sedangkan variabel terikatnya prestasi kerja.
- c. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan ( $X_1, X_2, X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ) dimana *adjusted R square* sebesar 0,681. Hal ini berarti 64,4% variabel komitmen organisasi ( $X_1, X_2, X_3$ ) mempengaruhi prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). sedangkan sebesar 35,6% disebabkan oleh adanya variabel lain diluar variabel bebas yang tidak termasuk dalam penelitian. Selain itu diketahui pula variabel kemauan karyawan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) dengan Beta sebesar 0,316.

d. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan

kebanggaan karyawan ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap prestasi karyawan ( $Y$ ) secara simultan maupun secara parsial.

2. Ika Kurnia Palupi (2009) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Kediri)."

- a. Jumlah responden yang digunakan adalah sampel sebanyak 37 orang.
- b. Variabel bebasnya yaitu pemeliharaan, motivator, disiplin yang timbul dengan sendirinya dan disiplin berdasarkan perintah sedangkan variabel terikatnya prestasi kerja.
- c. Dari hasil analisis data yang diperoleh bahwa nilai koefisien berganda sebesar 0,936 menunjukkan hubungan yang sangat erat antara keempat variabel tersebut secara simultan terhadap prestasi karyawan dan nilai  $R^2$  sebesar 0,860 menunjukkan bahwa 86% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh keempat variabel tersebut sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh faktor lain diluar empat variabel yang diamati.
- d. Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan uji parsial yang dilakukan, variabel disiplin yang timbul dengan sendirinya mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Kediri. Sedangkan variabel pemeliharaan mempunyai pengaruh paling lemah terhadap prestasi karyawan di PT. Federal International Finance, Cabang Kediri.

3. Anang Yanuar Prasetyo (2010) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Survey Pada Karyawan PT. Telkom Cabang Blitar)”.

a. Jumlah responden yang digunakan adalah seluruh karyawan sebanyak 30 orang.

b. Variabel bebasnya yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

c. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0,868 atau 86,8%, dengan signifikan F sebesar 0,000, pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel juga menunjukkan pengaruh signifikan. Dalam penelitian ini ditemukan pula bahwa variabel Kemampuan Intelektual ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan variabel lainnya, hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,784.

d. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Variabel yang paling berpengaruh adalah Kemampuan Kerja, oleh sebab itu hendaknya perusahaan memberikan perhatian khusus kepada para karyawannya dalam hal tingkat disiplin kerja karyawan. Karena tingkat disiplin kerja yang tinggi serta didukung dengan tingkat kemampuan kerja yang

cukup memadai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

4. Reza Diandra Oktama (2011) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim (Persero) Cabang Malang).”

- a. Jumlah responden yang digunakan adalah seluruh karyawan sebanyak 89 orang.
- b. Variabel bebasnya yaitu Kepuasan Kerja karyawan dan Komitmen Organisasi sedangkan variabel terikatnya Prestasi Kerja Karyawan.
- c. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi yaitu 57,3% variabel Kepuasan Kerja karyawan dan Komitmen Organisasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) sedangkan sebesar 42,7% disebabkan oleh adanya variabel lain diluar variabel bebas yang tidak termasuk dalam penelitian.
- d. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap prestasi karyawan (Y) secara simultan maupun secara parsial.

Berdasarkan ringkasan-ringkasan penelitian terdahulu di atas, dengan demikian pemetaan-pemetaan penelitian terdahulu dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang**

No	Nama/	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
----	-------	-------	----------	-----------------	------------------

	Tahun	Penelitian	Penelitian		
1	Titis Adi Nihastanti (2007)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Pesona Remaja Malang)	Variabel bebasnya yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan sedangkan variabel terikatnya prestasi kerja.	Jenis Penelitian yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> . Sampel populasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, regresi linier berganda dan regresi parsial.	Dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap prestasi karyawan (Y) secara simultan maupun secara parsial.
<b>Tabel 1 (Lanjutan)</b>					
2	Ika Kurnia Palupi (2009)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Kediri)	Variabel bebasnya yaitu pemeliharaan, motivator, disiplin yang timbul dengan sendirinya dan disiplin berdasarkan perintah sedangkan variabel terikatnya prestasi kerja.	Jenis Penelitian yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> . Menggunakan <i>simple random sampling</i> . Analisis data menggunakan analisis deskriptif, regresi linier berganda dan regresi parsial.	Dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa variabel disiplin yang timbul dengan sendirinya mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi karyawan PT. Federal International Finance, Cabang Kediri. Sedangkan variabel pemeliharaan mempunyai pengaruh paling lemah terhadap prestasi karyawan di PT. Federal

					International Finance, Cabang Kediri.
3	Anang Yanuar Prasetio (2010)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Survey Pada Karyawan PT. Telkom Cabang Blitar)	Variabel bebasnya yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ )	Jenis Penelitian yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> . Sampel populasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, regresi linier berganda dan regresi parsial.	Dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
4	Reza Diandra Oktama (2011)	Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim (Persero)	Variabel bebasnya yaitu Kepuasan Kerja karyawan dan Komitmen Organisasi sedangkan variabel terikatnya Prestasi Kerja Karyawan.	Jenis Penelitian yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> . Sampel populasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, regresi linier berganda dan regresi parsial.	Dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap prestasi karyawan ( $Y$ ) secara simultan maupun secara parsial.
<b>Tabel 1 (Lanjutan)</b>					
	Sekarang	Pengaruh Disiplin Karyawan dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Survei Pada PT. BRI	Variabel bebasnya yaitu Disiplin karyawan dan Komitmen karyawan sedangkan variabel terikatnya Prestasi Kerja Karyawan.	Jenis Penelitian yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> . Sampel populasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, regresi linier berganda	Belum dapat diketahui.

	(Persero) Cabang Kawi Malang		dan regresi parsial.	
--	------------------------------------	--	-------------------------	--

## B. Tinjauan Teoritis

### 1. Disiplin

#### a. Pengertian Disiplin

Manusia mempunyai fungsi dan peranan yang penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan karyawan dalam mengembangkan kewajiban-kewajiban sangat tergantung pada kesediannya untuk berkorban dan bekerja keras serta mengutamakan kepentingan usaha.

Baik pemimpin maupun karyawan harus memiliki disiplin yang baik dalam diri masing-masing, karena disiplin yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja untuk terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Simamora (2004:610) "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau norma".

Menurut Rivai (2004:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2002:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari pendapat-pendapat yang telah dikemukakan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu prosedur dengan menegakkan peraturan-peraturan organisasi yang didasarkan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama dengan penuh kesadaran untuk mendorong prestasi kerja karyawan dalam menjalankan standar organisasi.

#### **b. Tujuan Disiplin**

Terdapat tiga tujuan disiplin menurut Simamora (2004:611) yaitu:

- a. Untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan organisasi.
- b. Untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara atasan dan bawahan.
- c. Membantu karyawan menjadi lebih produktif sehingga dapat menguntungkan dirinya dalam jangka panjang.

Menurut Siagian (2010:305) tujuan disiplin diungkapkan sebagai berikut pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Tujuan lain dari disiplin menurut Hariandja (2005:300) “Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas”.

Dengan adanya penjelasan diatas diharapkan tingkat pelanggaran dapat berkurang atau tidak ada sama sekali, melaksanakan prosedur kerja yang telah

ditetapkan dan mau melaksanakan ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin**

Disiplin tidak bisa tercipta dengan sendirinya. Karyawan taat kepada peraturan karena didukung oleh faktor-faktor lainnya. Faktor yang mendukung usaha untuk meningkatkan kedisiplinan di kalangan karyawan menurut Hasibuan (2002:194) yaitu:

- a. Tujuan dan Kemampuan  
Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.
- b. Teladan Pimpinan  
Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- c. Balas Jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- d. Keadilan  
Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- e. Waskat  
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasan.
- f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. **Ketegasan**

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum sikap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada organisasi.

h. **Hubungan Kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang serasi dan harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada organisasi.

**d. Jenis-Jenis Disiplin**

Ada dua jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara (2005:129) yaitu:

a. **Disiplin Preventif**

Disiplin *preventif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi.

b. **Disiplin Korektif**

Disiplin *korektif* adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

Menurut Rivai (2004:444) terdapat empat jenis disiplin kerja yaitu:

a. **Disiplin Retributif**

Disiplin *retributif* adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

b. **Disiplin Korektif**

Disiplin *korektif* adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

c. **Perspektif hak-hak individu**

Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplin.

d. **Perspektif Utilitarian**

Perspektif Utilitarian adalah befokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Sukarna (1992:105) terdapat dua jenis disiplin yaitu:

a. **Disiplin yang timbul dengan sendirinya**

Pegawai memiliki disiplin kerja bukan disebabkan rasa takut atas sanksi atau hukuman yang akan diterima, apabila tidak patuh terhadap atasan, melainkan timbul karena kesadaran pegawai itu sendiri akan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Disiplin berdasarkan perintah

Merupakan disiplin yang timbul disebabkan karena adanya paksaan dan didorong oleh rasa takut atas sanksi yang akan dikenakan oleh atasan, apabila perintahnya tidak diturut.

Penelitian ini menggunakan teori dari Sukarna (1992:105) karena teori ini mudah dipahami dan cocok untuk dijadikan penelitian di dalam suatu organisasi.

#### e. Pendekatan Disiplin

Terdapat tiga pendekatan disiplin menurut Mangkunegara (2005:130) yaitu:

a. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern adalah mempertumakan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- 3) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin mengatur dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- 3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.

4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Menurut Simamora (2004:617) terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan pendisiplinan yaitu:

a. Aturan tungku panas

Menurut pendekatan ini, tindakan pendisiplinan harus memiliki konsekuensi dengan menyentuh sebuah tungku panas:

1) Disiplin harus segera

Jika tindakan pendisiplinan akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.

2) Harus ada peringatan sebelumnya

Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima.

3) Disiplin harus konsisten

Tindakan pendisiplinan haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.

4) Disiplin tidak pandang bulu

Tindakan pendisiplinan seharusnya tidak membedakan orang yang melakukan pelanggaran.

b. Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

c. Tindakan disiplin positif

Tindakan disiplin positif mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka.

**f. Pemberian Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin**

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Pemberian sanksi hukuman yang semakin berat membuat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku tidak disiplin karyawan akan berkurang. Menurut Mangkunegara

(2005:131) "Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan

memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal”. Keempat macam pelaksanaan sanksi ini diuraikan sebagai berikut:

a. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

b. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

d. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Siagian (2010:306) menyatakan bahwa “Pendisiplinan harus diterapkan

secara bertahap dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga pada yang terberat”.

Misalnya dengan:

a. Peringatan lisan oleh penyelia

b. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung

c. Penundaan kenaikan gaji berkala

d. Penundaan kenaikan pangkat

e. Pembebasan dari jabatan

f. Pemberhentian sementara

g. Pemberhentian atas permintaan sendiri

h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri

i. Pemberhentian tidak dengan hormat

Rivai (2004:450) menyatakan ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

a. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis:

- 1) Teguran lisan
- 2) Teguran tertulis
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis

b. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis:

- 1) Penundaan kenaikan gaji
- 2) Penurunan gaji
- 3) Penundaan kenaikan pangkat

c. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis:

- 1) Penurunan pangkat
- 2) Pembebasan dari jabatan
- 3) Pemberhentian
- 4) Pemecatan

Bedasarkan penjelasan di atas maka dapat dikemukakan bahwa dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin kerja beragam tergantung pada berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan bersangkutan.

## **2. Komitmen**

### **a. Pengertian Komitmen**

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajiban pada suatu organisasi, dimana dengan mengetahui komitmen yang dimiliki ini organisasi dapat menentukan arah kebijakan melalui sumber daya manusia yang tangguh dan berdaya guna.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:99) "Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi

tersebut”. Menurut Luthans (2006:259) “Komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Menurut Mowday (dalam Sopiah, 2008:155) “Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi”. Menurut Robbins (2006:94) “Komitmen pada organisasi suatu keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Dari beberapa penjelasan tersebut dapat diperoleh kesamaan substansi yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan individu dan keterlibatannya dalam organisasi serta keinginan untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi.

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen**

Menurut Steers dalam Sopiah (2008:163) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Sedangkan Stum dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu:

- a. Budaya keterbukaan
- b. Kepuasan kerja
- c. Kesempatan personal untuk berkembang
- d. Arah organisasi
- e. Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan

Dari faktor-faktor yang dikemukakan diatas bahwa organisasi haruslah dapat mensejahterakan karyawannya dan dapat memberikan kesempatan serta peluang kepada karyawan untuk berkembang agar kepuasan kerja karyawan dalam organisasi tersebut tercapai.

### c. Bentuk-Bentuk Komitmen

Terdapat tiga bentuk komitmen organisasional menurut Allen dan Meyer (dalam Luthans, 2006:249) yaitu:

- a. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan jika keluarnya karyawan dari organisasi.
- c. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu.

Kanter (dalam Sopiah, 2008:158) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*) yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya.

Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

### **3. Prestasi Kerja**

#### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2005:67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2002:94) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Pengertian lain tentang prestasi kerja disebutkan oleh Dharma (1993:1) “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, yang mencakup kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Hasibuan (2002:95) menyebutkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi atau dapat dinilai dari beberapa faktor-faktor, antara lain:

##### **a. Kesetiaan**

Kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

b. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang diberikan.

d. **Kreativitas**

Karyawan mampu mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih baik.

e. **Kerja sama**

Kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

f. **Kepemimpinan**

Kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi bawahan untuk bekerja secara efektif

g. **Prakarsa**

Kemampuan berpikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, hingga membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

h. **Tanggung Jawab**

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya.

Larkin dan Seweikart (dalam Prasetyo 2011:3) mengungkapkan bahwa

faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kemampuan pegawai dan bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap suatu pekerjaan.

**c. Pengukuran Prestasi Kerja**

Menurut Dharma (2003:355) untuk lebih menjamin keberhasilan dalam pengukuran prestasi kerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur prestasi kerja. Adapun standar tersebut adalah

a. **Kuantitas Hasil Kerja**

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. **Kualitas Hasil Kerja**

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### C. Hubungan Disiplin Karyawan dan Komitmen Karyawan dengan Motivasi dan Kemampuan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2005:67) yang merumuskan bahwa :

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} + \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill} \end{aligned}$$

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama

dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Dengan adanya motivasi berupa dorongan individu yang berasal dari dalam diri yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang yang berkaitan dengan lingkungan kerja sehingga nantinya dapat memperoleh kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan salah satu fungsi dari kinerja, dengan demikian apabila terdapat kekurangan dalam hal motivasi dalam diri seseorang maka bisa berpengaruh negatif terhadap kinerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Motivasi merupakan salah satu usaha positif dalam mengarahkan karyawan agar lebih produktif. Motivasi bisa disebut sebagai *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Motivasi memiliki tujuan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2010:97) ada beberapa tujuan motivasi, sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku;

Berdasarkan tujuan motivasi mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan dan meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki keterkaitan antara disiplin dan komitmen.

## 2. Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).

Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemampuan merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seseorang individu pada hakiktnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Suatu *performance* terbentuk atas perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu

pekerjaan. Seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan tanpa disadari motivasi dari dirinya menyebabkan tidak maksimal hasil kerjanya. Oleh karena itu sangat diperlukan kemampuan dari pimpinan dalam memotivasi karyawannya. Motivasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, dan mengarah pada hal yang positif. Dengan diberikan motivasi, para karyawan akan terdorong berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik atas pekerjaan yang dibebankan padanya.

#### **D. Hubungan Disiplin Karyawan dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Sebagian telah dikatakan dalam pencapaian keputusan suatu organisasi akan terlaksana apabila ada kerja sama antara atasan dan bawahan dan juga faktor lain seperti sarana dan prasarana yang ada di organisasi tersebut. Bagi karyawan turut serta dalam mencapai tujuan organisasi dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pekerjaannya. Tujuan organisasi begitu penting untuk dipahami dan diterima oleh semua elemen organisasi sehingga akan terbentuk keyakinan tentang kelayakan untuk diusahakan dan dicapai serta dengan ikhlas memberikan tenaga dan pikiran yang ada pada diri karyawan dalam berbagai bentuk seperti keahlian, tenaga dan kemampuan mereka. Semua hal ini akan dapat diberikan oleh karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada prestasi kerja yang tinggi.

Davis dan William dalam Setyowati (1997:27) mengatakan bahwa “Komitmen yang tinggi ditunjukkan dengan rendahnya tingkat pergantian karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran, tingginya tingkat motivasi, puas dengan apa yang dikerjakan dan berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.” Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan komitmen dan disiplin karyawan berhubungan dengan prestasi kerja karyawan, dengan tingkat kemangkiran yang rendah menunjukkan karyawan mematuhi tata tertib yang diberlakukan dalam organisasi. Komitmen dan disiplin yang tinggi pada diri karyawan akan memberikan kontribusi yang bagus untuk organisasi dan pada akhirnya dapat menciptakan prestasi kerja yang tinggi.

Pencapaian disiplin dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi karyawan. Akan sulit bagi karyawan jika di dalam organisasi tidak ada ketentuan-ketentuan yang diberlakukan untuk dapat dipegang sebagai landasan pekerjaan. Disiplin dapat membina dan meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan karena di dalamnya terdapat unsur ketertiban, keteraturan dan kepatuhan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal ini ditegaskan oleh Hasibuan (2002:193) bahwa “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.” Tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan prestasi kerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian pada individu tersebut. Oleh karena itu, karyawan untuk bisa

berprestasi dengan baik harus memiliki komitmen terhadap organisasi dan tingkat disiplin yang tinggi dalam diri setiap karyawan.

### E. Model Konsep dan Hipotesis

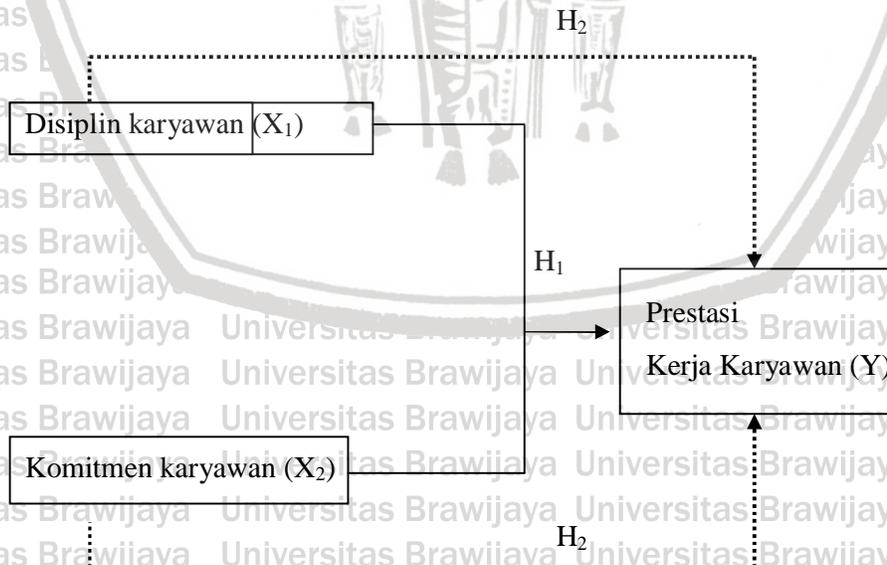
#### 1. Konsep

Berdasarkan pengajian secara sistematis mengenai pengaruh disiplin dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja, maka disusun suatu model konsep sebagai dasar pembentukan model hipotesis. Untuk lebih jelasnya model konsep dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 1 Model Konsep

#### 2. Hipotesis



Gambar 2 Model Hipotesis

Keterangan:



Pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara Simultan



Pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial

Hipotesis:

H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh secara simultan yang signifikan antara variabel Disiplin karyawan (X<sub>1</sub>) dan komitmen karyawan (X<sub>2</sub>) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. BRI (persero) Kantor Cabang Kawi Malang.

H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel Disiplin karyawan (X<sub>1</sub>) dan komitmen karyawan (X<sub>2</sub>) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. BRI (persero) Kantor Cabang Kawi Malang.

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif karena dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel penelitian tersebut adalah variabel Disiplin karyawan ( $X_1$ ) dan variabel komitmen karyawan ( $X_2$ ) sebagai variabel-variabel yang mempengaruhi dan variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel yang dipengaruhi. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian survei. Menurut Singarimbun (2006:3) “Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok”.

### B. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT. BRI (Persero), Kantor Cabang Kawi Malang yang beralamatkan di Jl. Kawi No. 20-22, Malang. Lokasi penelitian ini dipilih karena untuk mewujudkan misi PT. BRI (Persero), Kantor Cabang Kawi Malang diperlukan karyawan yang memiliki sikap disiplin dan komitmen terhadap perusahaan tersebut.

## C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

### 1. Konsep

Menurut Singarimbun (2006:34) “Konsep merupakan abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan kelompok atau individu tertentu”.

Oleh karena itu konsep merupakan abstraksi dari suatu fenomena, maka perlu dioperasionalkan lebih lanjut, artinya suatu konsep harus mempunyai pengukurannya. Konsep pada penelitian ini adalah:

#### a. Konsep Disiplin

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### b. Konsep Komitmen

Komitmen merupakan suatu keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

#### c. Konsep Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2. Variabel

Menurut Sugiyono (2011:38) “Variabel penelitian adalah suatu akibat dari sifat atau aspek orang maupun obyek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Mengenai variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah

### a. Variabel bebas (variabel *independent*)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu: disiplin karyawan ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ).

### b. Variabel terikat (variabel *dependent*)

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

## 3. Definisi Operasional

Menurut Nazir ( 2003: 126) “Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti atau menspesifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut”. Penelitian ini dimaksud untuk memperjelas konsep. Oleh karena itu diperlukan variabel yang akan mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian.

a. Variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam hal ini yang bertindak sebagai variabel bebas adalah Disiplin karyawan ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ).

1) Disiplin karyawan ( $X_1$ )

Adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.. Disiplin terdiri dari 2 indikator yaitu:

a) Disiplin yang timbul dengan sendirinya adalah kesadaran pegawai itu sendiri untuk disiplin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang timbul dengan sendirinya meliputi :

- (1) Disiplin pada aturan dan tata tertib yang berlaku, terdiri dari : bekerja mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan, merapikan dan menyimpan peralatan kerja esok hari dan meminta ijin jika meninggalkan kantor pada jam kerja.
- (2) Disiplin pada ketentuan jam kerja, terdiri dari : hadir dan pulang kantor tepat waktu, menuntaskan pekerjaan pada hari itu dan menyusun dan menyerahkan laporan sesuai waktu yang ditetapkan.

b) Disiplin berdasarkan perintah adalah disiplin yang timbul karena adanya paksaan dan didorong oleh rasa takut atas sanksi yang akan dikenakan oleh atasan. Disiplin berdasarkan perintah meliputi

- (1) Disiplin pada perintah pimpinan atau kantor, terdiri dari : melaksanakan perintah dari pimpinan atau organisasi, memberi laporan kepada atasan setelah melaksanakan tugas dan memberitahukan atasan jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

## 2) Komitmen Karyawan (X<sub>2</sub>)

Komitmen merupakan suatu keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen Karyawan terdiri dari 3 indikator yaitu :

a) Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif meliputi :

- (1) Menghabiskan sisa karir di organisasi, terdiri dari : keinginan dalam meningkatkan kemampuan kerja dan kesediaan mengikuti pelatihan.
- (2) Emosi yang kuat dalam menyikapi masalah organisasi, terdiri dari : segera menindaklanjuti permasalahan yang ada dan solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut.

b) Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan perasaan karyawan yang menyesal jika karyawan keluar dari organisasi. Komitmen kelanjutan meliputi :

- (1) Bertahan untuk tetap menjadi anggota organisasi, terdiri dari : kepuasan terhadap keberhasilan organisasi dan memberikan kontribusi kemajuan untuk organisasi.
- (2) Perasaan berat untuk meninggalkan organisasi, terdiri dari : ketidakrelaan meninggalkan organisasi dan perasaan memiliki terhadap fasilitas organisasi.

c) Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu. Komitmen normatif meliputi:

(1) Tidak ingin meninggalkan atasan, terdiri dari : atasan memberikan contoh yang baik terhadap karyawan dan atasan berkomunikasi dengan baik terhadap karyawan.

(2) Tidak meninggalkan organisasi walaupun menguntungkan, terdiri dari : kebanggaan sebagai karyawan dengan mempromosikan tempat karyawan bekerja kepada pihak lain dan gaji yang diberikan oleh organisasi sudah memuaskan.

b. Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja karyawan (Y). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator:

- 1) Kuantitas hasil kerja terdiri dari menyelesaikan tugas sesuai target, menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan dan merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan.
- 2) Kualitas hasil kerja terdiri dari menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang dikehendaki perusahaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan pelayanan yang diberikan kepada nasabah sesuai dengan mutu yang dikehendaki perusahaan.
- 3) Waktu terdiri dari menyelesaikan tugas tepat waktu dan bekerja sesuai dengan jam kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka konsep, variabel, indikator, item-item yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Disiplin	Disiplin Karyawan	Disiplin yang timbul dengan sendirinya	Disiplin pada kesadaran sendiri terdiri dari: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan.</li> <li>2. Merapikan dan menyimpan peralatan kerja esok hari.</li> <li>3. Meminta ijin jika meninggalkan kantor pada jam kerja.</li> <li>4. Hadir dan pulang kantor tepat waktu.</li> <li>5. Menuntaskan pekerjaan pada hari itu</li> <li>6. Menyusun dan menyerahkan laporan sesuai waktu yang ditetapkan.</li> </ol>
		Disiplin berdasarkan perintah	Disiplin pada perintah pimpinan atau kantor terdiri dari: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan perintah dari pimpinan / organisasi.</li> <li>2. Memberi laporan kepada atasan setelah melaksanakan tugas.</li> <li>3. Memberi tahukan kepada atasan jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan.</li> </ol>

**Tabel 2 (Lanjutan)**

<p>Komitmen</p>	<p>Komitmen karyawan</p>	<p>Komitmen afektif</p>	<p>Menghabiskan sisa karir di organisasi terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Keinginan dalam meningkatkan kemampuan kerja.</li> <li>2.Kesediaan mengikuti pelatihan yang dilaksanakan organisasi.</li> </ol> <p>Emosi yang kuat dalam menyikapi masalah organisasi terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Segera menindaklanjuti permasalahan yang ada.</li> <li>2. Solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut.</li> </ol>
		<p>Komitmen kelanjutan</p>	<p>Bertahan untuk tetap menjadi anggota organisasi terdiri dari :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Kepuasan terhadap keberhasilan organisasi.</li> <li>2.Kontribusi kemajuan untuk organisasi.</li> </ol> <p>Perasaan berat untuk meninggalkan organisasi terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Ketidak relaan meninggalkan organisasi.</li> <li>2.Perasaan memiliki terhadap fasilitas organisasi.</li> </ol>
		<p>Komitmen normatif</p>	<p>Tidak ingin meninggalkan atasan terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Atasan memberikan contoh yang baik terhadap karyawan.</li> <li>2.Atasan berkomunikasi dengan baik terhadap karyawan.</li> </ol> <p>Tidak meninggalkan organisasi walaupun menguntungkan terdiri</p>

**Tabel 2 (Lanjutan)**

			dari:
			<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebanggaan sebagai karyawan dengan mempromosikan tempat karyawan bekerja kepada pihak lain.</li> <li>2. Gaji yang diberikan perusahaan memuaskan.</li> </ol>
Prestasi Kerja	Prestasi kerja karyawan	Kuantitas Hasil Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan tugas sesuai target.</li> <li>2. Menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan.</li> <li>3. Merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan</li> </ol>
		Kualitas Hasil Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang dikehendaki perusahaan.</li> <li>2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.</li> <li>3. Pelayanan yang diberikan kepada nasabah sesuai dengan mutu yang dikehendaki perusahaan.</li> </ol>
		waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan tugas tepat waktu.</li> <li>2. Bekerja sesuai dengan jam kerja perusahaan</li> </ol>

#### 4. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2011:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item dari tanggapan responden mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisa kuantitatif, maka jawaban diberi skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada tabel

**Tabel 3 Penskoran Menggunakan Skala Likert**

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian 2011

Penentuan kelas interval yang digunakan dalam menyusun tabel distribusi frekuensi gambaran responden dapat menggunakan cara sebagai berikut : (Supranto, 2000:65)

a. Mengurutkan data responden dari terkecil ke data terbesar

Data usia karyawan tetap di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Kantor

Cabang Kawi Malang sebagai berikut :

24 25 26 26 26 26 27 27 28 28  
 29 30 30 30 30 31 31 31 31 31  
 31 32 32 32 33 33 33 33 34 34  
 35 36 45 45 46 49 51 53 54 54

b. Menghitung rentang data, yaitu data tertinggi dikurangi dengan data terendah, berdasarkan data tertinggi usia responden adalah 54 tahun dan data terendah usia responden 24 tahun. Hasil akhir rentang data, 54 tahun - 24 tahun = 30 tahun.

c. Menghitung banyak kelas dengan rumus *Sturges*

$$k = 1 + 3,322 \log n$$

Keterangan :

k = banyaknya kelas

n = banyaknya responden

Berdasarkan banyaknya responden (n) sejumlah 40 orang, maka banyaknya kelas (k) dihitung dengan menggunakan rumus *Sturges* :

$$k = 1 + 3,322 \log 40$$

$$k = 1 + 5,322$$

k = 6,322 dapat dibulatkan 6

d. Menghitung panjang kelas interval

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Rentang kelas}}{k}$$

$$\text{Panjang Kelas} = 30 : 6 = 5$$

e. Menentukan ujung kelas interval pertama dan kelas interval pertama dihitung dengan cara menjumlahkan ujung bawah kelas dengan nilai panjang kelas dikurangi 1 (satu). Ujung bawah kelas diperoleh dari usia responden yang terendah yaitu 24 tahun. Perhitungan kelas interval pertama =  $(24 + 5) - 1 = 28$ .

Supranto juga memberikan ketentuan bahwa kelas interval tidak perlu harus sama. Pembuatan kelas interval dapat dilakukan dengan memberi tanda “<” (kurang dari) atau “≥” (lebih dari sama dengan). Berdasarkan contoh perhitungan gambaran usia responden banyaknya kelas diperoleh 6, panjang kelas diperoleh 5 sehingga kelas interval pertama dimulai < 28, kelas interval kedua 28-32, kelas interval ketiga 33-37, kelas keempat 38-42, kelas interval kelima 43-47, dan kelas interval keenam ≥ 48. Contoh perhitungan diatas dapat pula diterapkan langkah-langkah perhitungannya sesuai dengan data yang diperoleh dari gambaran responden berdasarkan masa kerja.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Arikunto (2006:130) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Hal serupa juga disampaikan oleh Sekaran (2006:121) “Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi”.

Dalam penelitian ini yang dimaksudkan sebagai populasi adalah seluruh karyawan tetap PT. BRI (Persero), kantor cabang Malang Kawi yang berjumlah 40 orang. Jumlah karyawan tetap ini diperoleh dari data bagian personalia PT. BRI (Persero), Kantor Cabang Kawi Malang.

## 2. Sampel

Menurut Arikunto (2006:131) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Menurut Nazir (2003:271) “Sampel adalah bagian dari populasi”. Survei sampel adalah suatu prosedur dimana hanya sebagian dari populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi.

Menurut Arikunto (2006:134) apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

**Tabel 4 Populasi Berdasarkan Divisi/Bagian**

Divisi/Bagian	Populasi (Orang)
Account Officer	30
Administrasi Kredit	6
Funding Officer	4
Jumlah	40

Sumber: Bagian Personalia PT. BRI (Persero), Kantor Cabang Kawi Malang

## E. Pengumpulan Data

### 1. Sumber Data

#### a. Data Primer

Menurut Bungin (2009:122) “Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian”. Menurut Sekaran (2006:60) “Data primer mengacu

pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel”.

Data primer didapat dengan cara menyebarkan kuisioner yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan dengan disiplin karyawan dan komitmen karyawan serta prestasi kerja karyawan kepada responden.

#### b. Data Sekunder

Menurut Bungin (2009:122) “Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan”. Data sekunder yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada instansi tempat dilakukannya penelitian yang berupa data-data bagian personalia, yang meliputi struktur organisasi, gambaran umum perusahaan, komposisi karyawan serta bisa juga melalui literatur ataupun internet.

## 2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### a. Menyebarkan Kuisioner

Merupakan seperangkat daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan untuk menjadi responden. Hal ini digunakan untuk memperoleh data primer guna menguji hipotesis.

#### b. Mencatat Dokumentasi

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan

yaitu tentang sejarah berdiri dan perkembangan perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, kedisiplinan, komitmen karyawan dan catatan lain yang mendukung data penelitian.

### **3. Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2011:102) “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur variabel yang diamati”.

Instrumen penelitian yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

#### **a. Kuisisioner**

Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur dan dibagikan kepada responden, yaitu karyawan PT. BRI (Persero), kantor cabang Kawi Malang.

#### **b. Pedoman Dokumentasi**

Pedoman Dokumentasi berupa pedoman untuk mempelajari hal-hal yang diperlukan dalam penelitian sehingga akan diperoleh data mengenai komposisi karyawan, sejarah, struktur organisasi dan sebagainya.

### **F. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam Penelitian ini digunakan Uji Validitas dan Reliabilitas untuk menguji kesahihan (kevalidan) dan keterhandalan dari alat ukur yang digunakan dalam setiap peubah.

## 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesasihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006:168). Menurut Sugiyono (2011:121) valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dikatakan valid atau sah jika mampu mengukur apa yang diinginkan oleh peneliti serta dapat mengungkapkan data dari peubah yang diteliti secara tepat.

Hasil penelitian yang valid terjadi apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. Untuk mengetahui ketepatan data maka diperlukan teknik uji validitas. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan teknis uji validitas yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap butir item dengan skor totalnya. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* dengan nilai kritis atau probabilitasnya. Apabila angka korelasi yang diperoleh berada di atas nilai kritis, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Rumus yang digunakan untuk mengetahui harga validitas, yaitu dengan menggunakan rumus korelasi *produk moment* (Arikunto, 2006:170) yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Banyaknya sampel

$X$  = Skor item x

$Y$  = Skor item y

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Pearson* dengan level 5%. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0.05 (5%), maka instrumen dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor jawaban instrumen dengan skor total instrumen, dikatakan valid apabila nilai koefisien antar item dengan total item mempunyai taraf signifikan di bawah atau sama dengan 0.05 (5%) (Arikunto, 2006:213).

Menurut Sugiyono (2011:126) instrument penelitian dikatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar sama dengan dari 0,30. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS 18.0 for Windows*.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ancok dalam Singarimbun (2006:140) “Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan”. Arikunto (2006:178) “Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument

tersebut sudah cukup baik”. Arikunto (2006:196) mengemukakan untuk mengetahui alat ukur itu reliabel atau tidak dalam penelitian ini, diuji dengan rumus koefisien Alpha atau disebut *Alpha Conbrach*. Rumus yang digunakan adalah

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

r = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma^2 t$  = varians total

Ukuran yang dipakai bilamana nilai *Alpha Conbrach* diatas 0,6 dikatakan reliabel, atau dengan kata lain apabila alpha berdasarkan hasil perhitungan memiliki nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner (item dalam kuisisioner tersebut) reliabel.

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Karyawan (X<sub>1</sub>)

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas Disiplin Karyawan (X<sub>1</sub>) yang ditunjukkan pada Tabel 5.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Karyawan (X<sub>1</sub>)**

No.	Item	Koefisien Korelasi ( r )	Probabilitas	Keterangan
1	X <sub>1.1</sub> - X <sub>1</sub>	0.575	0.000	Valid
2	X <sub>1.2</sub> - X <sub>1</sub>	0.805	0.000	Valid

**Tabel 5 (Lanjutan)**

3	$X_{1,3} - X_1$	0.379	0.016	Valid
4	$X_{1,4} - X_1$	0.452	0.003	Valid
5	$X_{1,5} - X_1$	0.622	0.000	Valid
6	$X_{1,6} - X_1$	0.755	0.000	Valid
8	$X_{1,8} - X_1$	0.728	0.000	Valid
9	$X_{1,9} - X_1$	0.664	0.000	Valid
Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach) = 0,813				Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2012), Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa semua item untuk disiplin karyawan mempunyai tingkat probabilitas 0,000 kecuali  $X_{1,3}$  dan  $X_{1,4}$  yaitu 0,016 dan 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh 0,813 yang lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Karyawan ( $X_2$ )

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) yang ditunjukkan pada Tabel 6.

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Karyawan ( $X_2$ )**

No.	Item	Koefisien Korelasi (r)	Probabilitas	Keterangan
1	$X_{2.1} - X_2$	0.336	0.034	Valid
2	$X_{2.2} - X_2$	0.390	0.013	Valid
3	$X_{2.3} - X_2$	0.352	0.026	Valid
4	$X_{2.4} - X_2$	0.474	0.002	Valid
5	$X_{2.5} - X_2$	0.611	0.000	Valid
6	$X_{2.6} - X_2$	0.448	0.004	Valid
7	$X_{2.7} - X_2$	0.678	0.000	Valid
8	$X_{2.8} - X_2$	0.499	0.001	Valid
9	$X_{2.9} - X_2$	0.410	0.009	Valid
10	$X_{2.10} - X_2$	0.531	0.000	Valid
11	$X_{2.11} - X_2$	0.597	0.000	Valid
12	$X_{2.12} - X_2$	0.650	0.000	Valid
Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach) = 0,728				Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2012), Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa semua item komitmen karyawan dinyatakan valid dengan tingkat probabilitas 0,000 kecuali untuk  $X_{2.1}$ ,  $X_{2.2}$ ,  $X_{2.3}$ ,  $X_{2.4}$ ,  $X_{2.6}$ ,  $X_{2.8}$ ,  $X_{2.9}$  yaitu 0.034, 0.013, 0.026, 0.002, 0.004, 0.001 dan 0.009 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh 0,728 yang lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item.

### c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan pada Tabel 7.

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan**

No	Item	Koefisien Korelasi (r)	Probabilitas	Keterangan
1	$Y_1 - Y$	0.612	0.000	Valid
2	$Y_2 - Y$	0.490	0.001	Valid
3	$Y_3 - Y$	0.549	0.000	Valid
4	$Y_4 - Y$	0.775	0.000	Valid
5	$Y_5 - Y$	0.670	0.000	Valid
6	$Y_6 - Y$	0.760	0.000	Valid
7	$Y_7 - Y$	0.593	0.000	Valid
8	$Y_8 - Y$	0.571	0.000	Valid
Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach) = 0,763				Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2012), Lampiran 5

Tabel 7 menunjukkan bahwa semua item pada Prestasi Kerja Karyawan mempunyai tingkat probabilitas 0,000 kecuali untuk  $Y_2$  dengan nilai probabilitas 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* adalah 0,763 sehingga keseluruhan item tersebut dapat dinyatakan reliabel.

## **G. Metode Analisis Data**

Menurut Singarimbun (2006:42) “Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan”. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan diolah dan dianalisis dengan cara analisis kuantitatif yaitu analisis yang memberikan keterangan dalam bentuk angka-angka. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis ini dipakai untuk menggambarkan karakteristik lokasi penelitian, objek penelitian serta distribusi item-item dari masing-masing variabel. Data dikumpulkan dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilakukan pembahasan secara deskriptif dalam angka dan presentase.

### **2. Analisis Inferensial**

Analisis inferensial merupakan metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk angka dan analisis dengan cara membandingkan melalui perhitungan dan mengaplikasikannya dengan menggunakan rumus yang sesuai. Analisis inferensial digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada, dengan menggunakan data yang berasal dari responden yang diteliti dan dianalisis, hal ini untuk mempermudah mengolah data yang berwujud angka statistik dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Pengelolaan analisis inferensial ini menggunakan *software SPSS 18.0 for Windows*. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah

### a. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Bentuk persamaan yang digunakan Bungin (2009:222) sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_k X_k$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

$X_1, X_2, X_k$  = Variabel bebas

a = Bilangan konstanta

$b_1, b_2, b_k$  = Koefisien regresi

### b. Uji Hipotesis

#### 1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (disiplin karyawan dan komitmen karyawan) secara simultan atau keseluruhan, bersamaan terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

Uji signifikan secara simultan (bersama-sama) digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$  dengan rumus sebagai berikut (Sudjana, 2003:108) :

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

Keterangan :

$F$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = Jumlah variabel bebas

$n$  = Jumlah sampel

Untuk mencari nilai R digunakan rumus

$$R = \frac{\sqrt{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}}{\sum y^2}$$

Keterangan:

$R$  : korelasi berganda

$b_{1,2}$  : koefisien regresi

$x_{1,2}$  : skor item variabel  $x_{1,2}$

$y$  : skor item variabel  $y$

Prediksi variabel bebas untuk variabel terikat adalah tepat jika memenuhi syarat :

$H_0$  : berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin karyawan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

$H_1$  : berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin karyawan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Jika probabilitas  $F < \alpha$  (0,05) maka hipotesis ( $H_0$ ) akan ditolak dan hipotesis ( $H_1$ ) diterima, artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin karyawan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

b) Jika probabilitas  $F > \alpha$  (0,05) maka hipotesis ( $H_0$ ) akan diterima dan hipotesis ( $H_1$ ) ditolak, artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin karyawan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

## 2) Uji Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas disiplin karyawan dan komitmen karyawan terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan secara terpisah (parsial). Maka digunakan uji t (Sudjana, 2003:111) :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

t = nilai yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t (table t)

$b_i$  = koefisien regresi

$Sb_i$  = Standart error koefisien regresi

Regresi berganda dalam penelitian ini diuji dengan derajat kepercayaan 95% atau dengan penyimpangan 5%. Adapun rumus hipotesis dengan menggunakan uji t sebagai berikut :

$H_0$  : berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin karyawan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

$H_1$  : berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin karyawan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Uji t dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis, apabila :

- a) Jika signifikan  $t < \alpha$  (0,05) maka hipotesis ( $H_0$ ) akan ditolak dan hipotesis ( $H_1$ ) diterima, artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin karyawan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.
- b) Jika signifikan  $t > \alpha$  (0,05) maka hipotesis ( $H_0$ ) akan diterima dan hipotesis ( $H_1$ ) ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin karyawan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Berdirinya Bank Rakyat Indonesia ( BRI )

Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Aria Wirjaatmadja dengan nama *Hulp-en Spaarbank der Inlandsche Bestuurs Ambtenaren* atau Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi yang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI. Pendiri Bank Rakyat Indonesia Raden Aria Wirjaatmadja pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Adanya situasi perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuk Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan Bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia, dalam ketentuan baru itu Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim). Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai Bank Umum. Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-undang perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang kepemilikannya masih 100% ditangan Pemerintah.

PT. BRI (Persero) yang didirikan sejak tahun 1895 tetap konsisten yaitu sebagai bank umum yang berperan aktif dalam pembangunan nasional dengan menyediakan jasa perbankan bagi seluruh lapisan masyarakat melalui pelayanan yang bermutu, kemitraan usaha dan didukung teknologi yang handal dengan mengutamakan usaha kecil dan menengah tanpa melupakan usaha berskala besar dan internasional. Menyadari bahwa dalam pengembangan usahanya BRI akan menghadapi kendala terbatasnya sumber daya yang ada, maka dalam

pelaksanaannya perlu adanya alokasi sumber daya seefisien mungkin, disamping keharusan adanya perubahan sikap mental sumber daya manusia yang ada, untuk itu BRI menetapkan strategi baru dibidang usaha untuk memperkokoh ketahanan bank dalam jangka panjang, sehingga BRI dapat memanfaatkan peluang-peluang bisnis yang ada yang kesemuanya itu tercantum dalam *corporate plan* BRI 1994-2000. Sesuai dengan *corporate plan* tersebut telah ditetapkan bahwa BRI membagi kegiatan usahanya menjadi tiga *Strategic Bussines Unit (SBU)* yaitu :

a. *Commercial and Retail Banking (CRB)*

Dengan melakukan peningkatan efisiensi dalam sistem pelayanan (*delivery system*) dan peningkatan kualitas dalam penilaian resiko usaha (*risk assesment*) melalui unit kerja yang bertindak sebagai *financial intermediary*.

b. *Unit Retail Banking (URB)*

Strategi ini untuk mengembangkan BRI unit yang merupakan salah satu lembaga keuangan yang kegiatan operasionalnya meliputi ke pelosok pedesaan dan bertujuan untuk mendukung program pemerintah dan membangun ekonomi pedesaan.

c. *Coorporate and international Banking (C&I)*

Untuk mendukung nasabah BRI yang berskala besar/korporasi serta kegiatan perdagangan internasional yang dilakukan melalui BRI.

## 2. Visi dan Misi

a. Visi BRI

Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah

#### b. Misi BRI

- 1) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- 2) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktek *good corporate governance*.
- 3) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

### 3. Struktur Organisasi BRI Kantor Cabang Kawi Malang

Struktur organisasi merupakan kerangka kerja yang menunjukkan bagian-bagian yang ada dalam perusahaan serta hubungannya antara bagian yang mencerminkan wewenang atau pemisahan tugas dan tanggung jawab setiap bagian. Struktur organisasi ini sangat penting bagi suatu lembaga karena dengan struktur organisasi dapat diketahui perbedaan tugas dan wewenang antara pimpinan dan bawahan. Dalam struktur organisasi tidak lepas dari pembagian kerja, untuk lebih jelasnya mengenai pembagian kerja serta batasan-batasan wewenang dan tanggung jawab dapat dilihat pada struktur organisasi Bank Rakyat Indonesia ( BRI ) Kantor Cabang Kawi Malang dibawah ini :



Berdasarkan struktur organisasi yang ada pada BRI Kantor Cabang Kawi

Malang diatas, maka dapat dijelaskan mengenai tugas dan tanggung jawab

masing-masing bagian, sebagai berikut :

a. Pimpinan Kantor Cabang

Tugas dan tanggung jawabnya, yaitu:

- 1) Mempersiapkan, mengusulkan, melakukan negosiasi, merevisi Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan
- 2) Membina dan mengkoordinasikan unit-unit kerja di bawahnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan
- 3) Memfungsikan semua unit kerja di bawahnya dan pekerja binaannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan pekerjaan sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan guna mewujudkan pelayanan yang sebaik-baiknya bagi nasabah.
- 4) Mengawasi semua bawahannya dan unit-unit kerja di bawahnya dalam rangka melaksanakan dan mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.
- 5) Melakukan kegiatan pemasaran dana, jasa serta kredit dalam rangka memperluas pangsa pasar.
- 6) Mengembangkan bisnis perkreditan di kantor cabang guna memperoleh keuntungan penghasilan yang optimal dengan resiko yang dapat diterima dan tetap mempertahankan kualitas portofolio yang sehat.
- 7) Memantau portofolio kredit dan menetapkan tindak lanjutnya agar kualitas portofolio kredit yang berkembang sehat dan menguntungkan
- 8) Menjamin bahwa seluruh transaksi yang disetujui/disahkan telah sesuai dengan kewenangannya dalam rangka menjaga kepercayaan nasabah.
- 9) Melaksanakan fungsi manajemen SDM sesuai wewenangnya dalam rangka menyediakan SDM yang professional.

10) Menindaklanjuti temuan-temuan audit baik baik dari pihak internal maupun ekstern BRI, untuk memperbaiki kesalahan/kekeliruan sehingga terwujud bank yang aman, terarah dan menghasilkan.

11) Memeriksa nota pembukuan transaksi kas antar unit kerja guna menjamin keabsahan dan kebenarannya.

12) Memastikan bahwa calon nasabah tidak termasuk daftar hitam Bank Indonesia agar memperoleh nasabah yang baik dan tidak melanggar ketentuan Bank.

Wewenangya, yaitu:

- 1) Mewakili direksi dalam bertindak untuk dan atas nama bank dalam batas kewenangan yang dimiliki.
- 2) Mengusulkan dan menetapkan promosi dan demosi pekerja sesuai ketentuan.
- 3) Memutus tingkat suku bunga kredit sesuai dengan kewenangannya
- 4) Melakukan negosiasi dan menyetujui tingkat suku bunga simpanan sesuai dengan kewenangannya.

b. Manajer Pemasaran

Tugas dan Tanggung jawabnya, yaitu:

- 1) Membantu pimpinan cabang dalam mempersiapkan RKA dalam rangka mencapai target bisnis yang telah ditetapkan
- 2) Mendukung pimpinan cabang dalam membina dan mengkoordinasikan unit-unit kerja di bawahnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan, terutama yang berkaitan dengan bidang pemasaran.

3) Mengkoordinasi dan mengawasi semua bawahannya dalam rangka melaksanakan dan mencapai sasaran dari rencana kerja yang telah ditetapkan.

4) Membina dan menilai kinerja pekerja yang telah menjadi bawahannya dalam rangka menyediakan SDM yang professional.

5) Menindaklanjuti temuan-temuan audit bank dari pihak intern maupun ekstern BRI guna menghindari kerugian Bank.

6) Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan pimpinan cabang dalam rangka menunjang bisnis kantor cabang.

Wewenangnya, yaitu:

1) Bertindak sebagai pemrakarsa kredit.

2) Memberikan rekomendasi untuk kredit putusan pejabat di atasnya.

3) Memutus kredit sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya.

4) Melaksanakan judgnebt yang mandiri sesuai dengan kewenangannya dalam menganalisis, mengevaluasi/review, dan memutus kredit.

5) Mengusulkan pemberian hak-hak dan kesejahteraan pekerja binaanya.

### c. Manajemen Operasional

Tugas dan tanggung jawabnya, yaitu:

1) Membantu pimpinan cabang dalam mempersiapkan RKA dalam rangka mencapai target bisnis yang telah ditetapkan.

2) Memfungsikan bawahannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan strategi guna mewujudkan pelayanan yang sebaik-baiknya bagi nasabahnya.

3) Berperan aktif dalam pembinaan peningkatan keterampilan, kemampuan dan sikap perilaku bawahan.

4) Memastikan bahwa semua pelaksanaan administrasi di kantor cabang telah berjalan sesuai ketentuan dalam rangka mengamankan kepentingan Bank.

5) Menindaklanjuti semua temuan audit yang berkaitan dengan bidang tugasnya untuk mengurangi resiko kerugian bagi Bank.

6) Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan atasan dalam rangka menunjang kepentingan bisnis dan operasional kantor cabang.

Wewenangnya yaitu:

1) Mengelola kas kantor cabang dan surat-surat berharga.

2) Melaksanakan persetujuan bayar tunai, over booking (o/b), kliring baik pada bukti pembukuan maupun pada sistem sesuai kewenangannya.

3) Menyetujui pengeluaran biaya eksploitasi sesuai dengan kewenangannya.

4) Mengelola test key transaksi rupiah maupun valas.

5) Memberikan ijin transaksi dan koreksi.

6) Mengusulkan pemberian hak-hak dan kesejahteraan pekerja binaannya.

d. Petugas Unit Pelayanan Nasabah

Tugas dan tanggung jawabnya, yaitu:

1) Memberikan informasi kepada calon nasabah mengenai produk dana dan jasa BRI.

2) Memberikan informasi saldo simpanan, transfer maupun pinjaman bagi nasabah yang memerlukan.

3) Memberikan pelayanan khusus kepada nasabah yang memerlukan.

4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan oleh atasan.

Wewenangya, yaitu:

1) Memberikan informasi saldo simpanan maupun pinjaman bagi nasabah yang memerlukan.

e. Petugas Teller

Tugas dan tanggung jawabnya, yaitu:

1) Menerima uang setoran dari nasabah dan mencocokkan dengan tanda setoran.

2) Membayar uang kepada nasabah yang berhak.

3) Meneliti keabsahan bukti kas yang diterima.

4) Meminta pengesahan bayar kepada pejabat yang berwenang atas transaksi tunai yang melebihi batas wewenangya.

5) Melayani transaksi jual beli bank note.

Wewenangya, yaitu:

1) Menyetujui transaksi tunai dalam wewenangya.

2) Melaksanakan fungsi checker atas transaksi tunai.

f. Sekretaris

Tugas dan tanggung jawabnya, yaitu:

1) Mengagendakan surat keluar dan surat masuk sesuai ketentuan yang berlaku.

2) Mengatur lalu lintas pembicaraan melalui telepon.

3) Mendistribusikan semua surat masuk kepada pejabat yang berwenang di kantor cabang.

4) Menyiapkan surat keluar untuk diserahkan kepada petugas ekspedisi.

g. Sumber Daya Manusia

Tugas dan tanggung jawabnya, yaitu:

1) Memelihara mengerjakan gaji pegawai, biaya pengobatan, cuti pegawai dan hak pegawai lainnya dengan benar sesuai dengan peraturan kepegawaian yang berlaku.

2) Mengadministrasikan semua bentuk hukuman jabatan bagi pegawai sesuai dengan instruksi pimpinan cabang.

3) Mengawasi dan mengerjakan absensi pegawai.

4) Mengatur pembagian kerja sopir, satpam secara efektif dan efisien.

5) Menindaklanjuti semua temuan audit baik intern maupun ekstern.

Wewenangnya, yaitu:

1) Menyiapkan nota pembukuan atas setiap transaksi keuangan yang berkaitan dengan bidang personalia.

h. Petugas Logistik

Tugas dan tanggung jawabnya, yaitu:

1) Memenuhi kebutuhan logistik kepada pegawai sesuai kebutuhan.

2) Memenuhi kebutuhan bensin, penggantian suku cadang kendaraan dinas dan kebutuhan logistic lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- 3) Mengadministrasikan semua aktiva tetap sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Wewenanganya, yaitu:

- 1) Menyiapkan nota pembukuan atas setiap transaksi keuangan yang berkaitan dengan bidang logistic.

#### 4. Pradik Unggulan BRI dan Fitur

a. Fitur Kartu Kredit BRI :

- 1) Diterima diseluruh dunia.

Kartu kredit BRI dapat digunakan untuk berbelanja di toko atau Merchant yang berlogo Master Card dan melakukan penarikan uang tunai disemua ATM BRI dan ATM berlogo Cirruss diseluruh dunia.

- 2) Bunga murah sepanjang waktu.

Suku bunga ringan, baik untuk transakasi Ritel maupun Cash Advance.

- 3) Pembayaran minimum.

Pemakaian kartu kredit BRI dengan pembayaran minimum 10 % dari total atau Rp. 50.000,-

- 4) Perlindungan asuransi

Perlindungan asuransi bagi pemegang kartu kredit :

a) *Personal accident* dengan premi gratis. Pemegang kartu kredit BRI secara otomatis mendapat perlindungan ( asuransi ) kecelakaan.

b) *Credit Shield* dengan premi murah apabila card member menginginkan perlindungan asuransi credit shield.

- 5) *Executive Airport Lounge*

Bagi pemegang Kartu Kredit BRI Gold yang bepergian dengan pesawat udara, dapat menikmati fasilitas Executive Airport Lounge selama menunggu waktu keberangkatan.

**b. Kartu Kredit BRI**

**1) Kredit Pemilikan Rumah ( KPR ) BRI**

Merupakan fasilitas kredit yang diberikan untuk pembelian rumah, pembangunan rumah maupun renovasi rumah. Adapun fitur yang ditawarkan adalah :

- a) Proses cepat.
- b) Plafond kredit yang sangat bervariasi, mulai 10 juta hingga 500 juta untuk menentukan pilihan rumah idaman.
- c) Jangka waktu yang fleksibel – maksimal 20 tahun sehingga pembayaran dapat disesuaikan dengan kondisi keuangan anda, bahkan dimungkinkan untuk pelunasan sebagian atau seluruh pinjaman sebelum jatuh tempo.
- d) Adanya asuransi kerugian dan asuransi jiwa.

**2) Kupedes**

Kupedes merupakan suatu fasilitas kredit yang disediakan oleh BRI Unit ( bukan kantor cabang BRI ), untuk mengembangkan atau meningkatkan usaha kecil yang layak.

**Sasaran Kupedes**

- a) Perorangan atau perusahaan yang usahanya dinilai layak.
- b) Golongan masyarakat berpenghasilan tetap, misalnya pegawai negeri sipil dengan pangkat lid kebawah dan buka pejabat, anggota ABRI

pangkat pembantu letnan I kebawah dan bukan pejabat, pegawai perusahaan daerah, pensiunan dari pegawai berpenghasilan tetap.

#### Keistimewaan Kupedes

a) Diberikan IPTW ( Intensif Pembayaran Tepat Waktu ) bagi nasabah yang tertib mengangsur pinjamannya secara tepat waktu selama periode tertentu, yaitu sebesar  $\frac{1}{2}$  bagian dari suku bunga. Sedangkan agunan yang harus disediakan oleh calon nasabah nilainya harus cukup menngcover jumlah kupedes yang diterimanya beserta kewajiban – kewajibannya ( pinjaman pokok + bunga )

b) Adanya Asuransi Jiwa.

Dengan adanya asuransi jiwa ini maka jika debitur meninggal dunia sebelum jatuh tempo otomatis kredit yang telah diajukan dianggap lunas, selain itu biaya asuransi ini tidak dibebankan kepada calon debitur tetapi telah ditanggung oleh BRI Unit.

c. Britama

Britama merupakan tabungan Bank BRI dengan sistem Real Time On-Line diseluruh Indonesia. Anda dapat melakukan penyetoran dan penarikan tunai di

kantor – kantor cabang Bank BRI dilengkapi dengan fasilitas sebagai berikut :

- 1) Fasilitas Transfer Otomatis antar rekening di Bank BRI.
- 2) Asuransi kecelakaan diri.
- 3) Diikutkan dalam undian berhadiah uang tunai miliaran rupiah.
- 4) Bunga kompetitif.
- 5) Gratis biaya transfer antar rekening.

## 5. Award BRI

Dalam perjalanannya, Bank BRI telah banyak mendapatkan award atau penghargaan. Hal tersebut menunjukkan indikasi bahwa kinerja dari Bank tersebut telah bagus dan banyak mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Penghargaan tersebut antara lain :

- a. Bisnis Indonesia Award 2006.
- b. Swa 2006 - Best Brand Award.
- c. Infor Bank 2006 - Kinerja Keuangan.
- d. Finance Asia 2006 - Best Investor Relation.
- e. Asian Banker 2006 - Retail Financial Services.
- f. Euro Money 2006 - Best Bank Indonesia.
- g. IBBA.
- h. Penghargaan Bank Terbaik 2002.
- i. BANK TERBAIK 2003.
- j. National Customer Day Award.
- k. Indonesia Best Brand Award.
- l. The Best Public Bank 2003 Based on Eva Concept.
- m. BUMN Terbaik 2004.
- n. Indonesian Customer Loyalty Award 2005.
- o. Wajib Pajak Patuh 2004.
- p. Bisnis Indonesia Award 2004 - Bank Nasional Terbaik.
- q. Annual Report Award 2004.
- r. Tokoh Finansial 2004 - Kategori Perbankan.

s. Penghargaan Rating Tertinggi Infobank Award.

t. BRI ISO 9001 untuk bidang Risk Based Audit.

u. Perusahaan Pendukung E-Government ICT Award.

v. BANK Dengan Predikat Sangat Bagus.

w. Gatra Customer Service Award.

x. FAO Award.

y. Penghargaan eCompany.

## **6. Aktivitas BRI secara umum**

Kegiatan yang dilakukan BRI dalam kesehariannya tidak lepas dari kegiatan yang berhubungan dengan keuangan. Kegiatan BRI secara sederhana dapat dikatakan sebagai tempat melayani segala kebutuhan para nasabahnya. Hal ini sesuai dengan kegiatan utama suatu bank yaitu menghimpun dana dari masyarakat melalui simpanan dan kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Secara umum aktivitas pada Bank Rakyat Indonesia meliputi:

a. Kegiatan menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk :

1) Simpanan Giro yang merupakan simpanan pada bank dimana penarikannya

dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek atau billiyet giro.

Produk Giro pada Bank Rakyat Indonesia antara lain : Giro BRI Rupiah

dan Giro BRI Valas

2) Simpanan Tabungan yaitu simpanan pada bank yang penarikannya dapat

dilakukan sesuai dengan perjanjian antara bank dengan nasabah dan

penarikannya dengan menggunakan slip penarikan, buku tabungan dan kartu

ATM. Produk tabungan Bank Rakyat Indonesia antara lain SIMPEDES (Simpanan Pedesaan), BRITAMA.

3) Simpanan Deposito merupakan simpanan bank yang penarikannya sesuai jangka waktu (jatuh tempo) dan dapat ditarik dengan bilyet deposito atau sertifikat deposito. Produk deposito Bank Rakyat Indonesia antara lain : DEPOBRI Rupiah, DEPOBRI Valas, Deposito On Call (DOC)

b. Kegiatan menyalurkan dana ke masyarakat dalam bentuk Kredit:

- 1) Sektor Mikro yaitu KUPeDES (Kredit Umum Pedesaan)
- 2) Sektor Retail, antara lain Produktif, Konsumtif, KRESUN, KRETAP.
- 3) Sektor Menengah, antara lain Agribisnis, Bisnis Umum

c. Kegiatan memberikan jasa-jasa bank yang lainnya seperti :

- 1) Menerima setoran-setoran seperti pembayaran pajak, pembayaran telepon, air, listrik, pembayaran uang kuliah.

## B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh disiplin karyawan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya mendapat 40 responden. Jumlah responden yang diteliti tersebut dapat digambarkan secara umum tentang usia/umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

### 1. Usia/Umur Responden

**Tabel 8 Distribusi Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Presentase
----	------	--------	------------

1	< 28 tahun	8 orang	20 %
2	28-32 tahun	16 orang	40 %
3	33-37 tahun	8 orang	20 %
4	38-42 tahun	0 orang	0 %
5	43-47 tahun	3 orang	7,5 %
6	≥ 48 tahun	5 orang	12,5 %
Jumlah		40 orang	100 %

Sumber : PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang, 2012

Responden sebagian besar berumur diantara 28-32 tahun yaitu sebanyak 16 orang (40 %), 8 orang (20 %) berumur < 28 tahun, 8 orang (20 %) berumur diantara 33-37 tahun, 0 orang (0 %) berumur diantara 38-42 tahun, 3 orang (7,5 %) berumur diantara 43-47 tahun dan responden yang berumur ≥48 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase (12,5 %).

## 2. Tingkat Pendidikan Responden

**Tabel 9 Distribusi Tingkat Pendidikan Responden**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
Diploma	12 orang	30%
Sarjana	28 orang	70%
Jumlah	40 orang	100 %

Sumber : PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang, 2012

Sebagian besar responden berada di Tingkat Pendidikan sarjana yaitu 28 orang dengan presentase 70%, dan 12 orang (30 %) mempunyai tingkat pendidikan diploma.

## 3. Masa Kerja Responden

**Tabel 10 Distribusi Masa Kerja Responden**

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	< 6 tahun	23 orang	57,5 %
2	6-10 tahun	9 orang	22,5 %
3	11-15 tahun	0 orang	0 %
4	16-20 tahun	2 orang	5 %
5	21-25 tahun	3 orang	7,5 %
6	≥26 tahun	3 orang	7,5 %
Jumlah		40 orang	100 %

Sumber : PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang, 2012

Responden sebagian besar dengan masa kerja dibawah < 6 tahun yaitu 23 orang dengan presentase 57,5 %, 9 orang (22,5 %) dengan masa kerja 6-10 tahun, 0 orang (0 %) dengan masa kerja 11-15 tahun, 2 orang (5 %) dengan masa kerja 16-20 tahun, 3 orang (7,5%) dengan masa kerja 21-25 tahun dan 3 orang (7,5%) ≥ 26 tahun.

#### 4. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 11 Distribusi Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	29 orang	72,5 %
Perempuan	11 orang	27,5 %
Jumlah	40 orang	100 %

Sumber : PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang, 2012

Jumlah responden laki-laki sebanyak 29 orang dengan presentase 72,5%, sedangkan jumlah responden perempuan 11 orang dengan presentase 27,5%.

Berdasarkan data usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja diatas, maka dapat dibuat tabel silang sebagai berikut :

**Tabel 12 Tabel Silang Usia, Pendidikan dan Masa Kerja**

Usia & Pendidikan		Masa kerja					Total
		< 6 thn	6-10 thn	11-15 thn	16-20 thn	21-25 thn	
< 28 thn	Diploma	-	-	-	-	-	-
	sarjana	8 (20%)	-	-	-	-	8 (20%)
28-32 thn	Diploma	-	1 (2,5%)	-	-	-	1 (2,5%)
	sarjana	15 (37,5%)	-	-	-	-	15 (37,5%)
33-37 thn	Diploma	-	3 (7,5%)	-	-	-	3 (7,5%)
	sarjana	-	5 (12,5%)	-	-	-	5 (12,5%)
38-42 thn	Diploma	-	-	-	-	-	-
	sarjana	-	-	-	-	-	-
43-47 thn	Diploma	-	-	-	2 (5%)	1 (2,5%)	3 (7,5%)
	sarjana	-	-	-	-	-	-

≥ 48 thn	Diploma	-	-	-	2 (5%)	3 (7,5%)	5 (12,5%)
	sarjana	-	-	-	-	-	-
Total		23 (57,5%)	9 (22,5%)	0 (0%)	2 (5%)	3 (7,5%)	3 (7,5%)
							40 (100%)

### C. Analisis Data

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif ini digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil penyebaran kuisioner kepada 40 orang responden yang merupakan karyawan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang. Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel Disiplin Karyawan ( $X_1$ ), Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden terhadap item pertanyaan masing-masing variabel penelitian.

Menurut Supranto (2000:64) tabel penskoran skala *Likert*, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus :

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan :

$c$  = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

$k$  = banyaknya kelas

$X_n$  = nilai observasi terbesar

$X_1$  = nilai observasi terkecil

$$c = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rentang skor maka dapat ditentukan interval masing-masing

kelas adalah sebagai berikut:

1.00 - 1.80 = sangat rendah/kecil/lemah

1.80 - 2.60 = rendah/kecil/lemah

2.60 - 3.40 = cukup

3.40 - 4.20 = tinggi/besar/kuat/naik

4.20 - 5.00 = sangat tinggi/besar/kuat

Jawaban-jawaban responden tersebut dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

#### a. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Karyawan ( $X_1$ )

Distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel disiplin karyawan

( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 13 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Karyawan ( $X_1$ ),  
Disiplin Berdasarkan Kesadaran Sendiri**

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Rata-rata
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{1,1}$	7	17.50	30	75.00	3	7.50	0	0.00	0	0.00	4.10
$X_{1,2}$	6	15.00	28	70.00	3	7.50	3	7.50	0	0.00	3.93
$X_{1,3}$	5	12.50	28	70.00	3	7.50	4	10.00	0	0.00	3.85
$X_{1,4}$	5	12.50	25	62.50	8	20.00	2	5.00	0	0.00	3.83
$X_{1,5}$	4	10.00	22	55.00	14	35.00	0	0.00	0	0.00	3.75
$X_{1,6}$	6	15.00	24	60.00	7	17.50	3	7.50	0	0.00	3.83
Rata-rata indikator $X_1$											3.88

**Tabel 14 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Karyawan ( $X_1$ ),  
Disiplin Berdasarkan Perintah**

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Rata-rata
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>1,7</sub>	3	7.50	25	62.50	9	22.50	3	7.50	0	0.00	3.70
X <sub>1,8</sub>	3	7.50	27	67.50	6	15.00	4	10.00	0	0.00	3.73
X <sub>1,9</sub>	4	10.00	28	70.00	8	20.00	0	0.00	0	0.00	3.90
Rata-rata indikator X1											3.78

Sumber : Data primer yang diolah (2012), lampiran 4

Keterangan :

- X1.1 : Bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- X1.2 : Merapikan dan menyimpan peralatan kerja.
- X1.3 : Meminta ijin jika meninggalkan kantor.
- X1.4 : Hadir dan pulang kantor tepat waktu .
- X1.5 : Menuntaskan pekerjaan pada hari itu juga.
- X1.6 : Menyusun dan menyerahkan laporan sesuai waktu yang ditetapkan.
- X1.7 : Melaksanakan perintah dari pimpinan.
- X1.8 : Memberi laporan setelah melaksanakan tugas.
- X1.9 : Memberi tahukan atasan jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan.

Tabel 13 dapat diketahui bahwa dari 40 responden, terdapat 7 responden atau 17,50% yang menyatakan sangat setuju tentang Bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 75,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 7,50%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 4.10 masuk dalam interval 3.40 – 4.20 dan berada pada kategori tinggi, sehingga karyawan tetap bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi.

Item X1.2 yaitu Merapikan dan menyimpan peralatan kerja esok hari dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6

responden atau 15,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 70,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 7,50%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 7,50%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 3.93 masuk dalam interval 3.40 – 4.20 dan berada pada kategori tinggi, sehingga karyawan tetap untuk merapikan dan menyimpan peralatan kerja esok hari tergolong tinggi.

Item X1.3 yaitu Meminta ijin jika meninggalkan kantor pada jam kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 12,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 70,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 7,50%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 10,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 3.85 masuk dalam interval 3.40 – 4.20 dan berada pada kategori tinggi, sehingga karyawan tetap meminta ijin jika meninggalkan kantor pada jam kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi.

Item X1.4 yaitu Hadir dan pulang kantor tepat waktu dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 12,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 62,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 20,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 5,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 3.83

masuk dalam interval 3.40 – 4.20 dan berada pada kategori tinggi, sehingga karyawan tetap hadir dan pulang kantor tepat waktu di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi.

Item X1.5 yaitu Menuntaskan pekerjaan pada hari itu juga dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 10,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 55,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 35,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 3.75 masuk dalam interval 3.40 – 4.20 dan berada pada kategori tinggi, sehingga karyawan tetap dalam menuntaskan pekerjaan pada hari itu juga tergolong tinggi.

Item X1.6 yaitu Menyusun dan menyerahkan laporan sesuai waktu yang ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 15,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 60,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 17,50%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 7,50%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 3.83 masuk dalam interval 3.40 – 4.20 dan berada pada kategori tinggi, sehingga karyawan tetap dalam menyusun dan menyerahkan laporan sesuai waktu yang ditetapkan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi.

Nilai rata-rata yang dihasilkan pada variabel disiplin karyawan ( $X_1$ ), berdasarkan kesadaran sendiri sebesar 3.88 masuk dalam interval 3.4 – 4.20 dan berada pada kategori tinggi sehingga disiplin karyawan berdasarkan kesadaran sendiri PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi.

Tabel 14 Item X1.7 yaitu Melaksanakan perintah dari pimpinan / organisasi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 7,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 62,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 22,50%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 7,50%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 3.70 masuk dalam interval 3.40 – 4.20 dan berada pada kategori tinggi, sehingga karyawan tetap melaksanakan perintah dari pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi.

Item X1.8 yaitu Memberi laporan kepada atasan setelah melaksanakan tugas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 7,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 67,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 15,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 10,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 3.73 masuk dalam interval 3.40 – 4.20 dan berada pada

kategori tinggi, sehingga karyawan tetap memberi laporan kepada atasan setelah melaksanakan tugas tergolong tinggi.

Item XI.9 yaitu Memberi tahu kepada atasan jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 10,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 70,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 20,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebesar 3.90 masuk dalam interval 3.40 – 4.20 dan berada pada kategori tinggi, sehingga karyawan tetap memberi tahu kepada atasan jika mengalami kesulitan dalam pekerjaannya tergolong tinggi.

Nilai rata-rata yang dihasilkan pada variabel disiplin karyawan ( $X_1$ ), berdasarkan perintah sebesar 3.78 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada pada kategori tinggi sehingga disiplin karyawan berdasarkan perintah PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi. Berdasarkan distribusi frekuensi di atas, menunjukkan bahwa karyawan tetap PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang memiliki disiplin berdasar kesadaran sendiri lebih tinggi dibanding dengan disiplin berdasar perintah.

**b. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Karyawan ( $X_2$ )**

Distribusi frekuensi variabel komitmen karyawan ( $X_2$ ) dilihat pada Tabel 15.

**Tabel 15 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Karyawan ( $X_2$ )**

Item	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata
	SS	S	RR	TS	STS	

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X <sub>2.1</sub>	8	20.00	26	65.00	5	12.50	1	2.50	0	0.00	4.03
X <sub>2.2</sub>	9	22.50	28	70.00	3	7.50	0	0.00	0	0.00	4.15
X <sub>2.3</sub>	7	17.50	27	67.50	6	15.00	0	0.00	0	0.00	4.03
X <sub>2.4</sub>	10	25.00	30	75.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.25
X <sub>2.5</sub>	10	25.00	23	57.50	6	15.00	1	2.50	0	0.00	4.05
X <sub>2.6</sub>	7	17.50	26	65.00	6	15.00	1	2.50	0	0.00	3.98
X <sub>2.7</sub>	4	10.00	22	55.00	10	25.00	4	10.00	0	0.00	3.65
X <sub>2.8</sub>	3	7.50	25	62.50	5	12.50	6	15.00	1	2.50	3.58
X <sub>2.9</sub>	4	10.00	28	70.00	6	15.00	2	5.00	0	0.00	3.85
X <sub>2.10</sub>	10	25.00	26	65.00	3	7.50	1	2.50	0	0.00	4.13
X <sub>2.11</sub>	8	20.00	25	62.50	5	12.50	1	2.50	1	2.50	3.95
X <sub>2.12</sub>	0	0.00	22	55.00	12	30.00	6	15.00	0	0.00	3.40
Rata-rata Variabel X2											3.92

Sumber : Data primer yang diolah (2012), lampiran 4

Keterangan :

- X<sub>2.1</sub> : Keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja
- X<sub>2.2</sub> : Mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan
- X<sub>2.3</sub> : Segera menindaklanjuti permasalahan yang ada
- X<sub>2.4</sub> : Memberikan solusi untuk menyelesaikan masalah
- X<sub>2.5</sub> : Kepuasan terhadap keberhasilan perusahaan
- X<sub>2.6</sub> : Memberikan kontribusi kemajuan untuk perusahaan
- X<sub>2.7</sub> : Ketidakrelaan meninggalkan perusahaan
- X<sub>2.8</sub> : Merasa memiliki terhadap fasilitas perusahaan
- X<sub>2.9</sub> : Pemberian contoh yang baik terhadap karyawan
- X<sub>2.10</sub> : Berkomunikasi dengan baik terhadap karyawan
- X<sub>2.11</sub> : Bangga sebagai karyawan dengan mempromosikan perusahaan kepada pihak lain
- X<sub>2.12</sub> : Pemberian gaji yang baik

Tabel 15 dapat diketahui bahwa dari 40 responden, terdapat 8 responden atau 20,0% yang menyatakan sangat setuju tentang Keinginan dalam meningkatkan kemampuan kerja, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 65,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 12,50%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0 %.

Mean yang dihasilkan sebanyak 4.03 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan

berada dalam kategori tinggi, sehingga keinginan karyawan tetap dalam meningkatkan kemampuan kerja tergolong tinggi.

Item X2.2 yaitu Kesiapan mengikuti pelatihan yang dilaksanakan organisasi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 22,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 70,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 7,50%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 4.15 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi, sehingga kesiapan karyawan tetap mengikuti pelatihan yang dilaksanakan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi.

Item X2.3 yaitu Segera menindaklanjuti permasalahan yang ada dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 17,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 67,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 15,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 4.03 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi, sehingga untuk segera menindaklanjuti permasalahan yang ada tergolong tinggi.

Item X2.4 yaitu memberikan solusi untuk menyelesaikan masalah dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10

responden atau 25,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 75,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 4.25 masuk dalam interval 4.20 - 5.00 dan berada dalam kategori sangat tinggi, sehingga karyawan tetap memberikan solusi untuk menyelesaikan masalah tergolong sangat tinggi.

Item X2.5 yaitu Kepuasan terhadap keberhasilan organisasi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 25,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 57,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 15,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 4.05 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi, sehingga kepuasan karyawan tetap terhadap keberhasilan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi.

Item X2.6 yaitu Kontribusi kemajuan untuk organisasi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 17,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 65,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 15,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 3.98 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi,

sehingga kontribusi karyawan tetap untuk kemajuan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi.

Item X2.7 yaitu Ketidak relaian meninggalkan organisasi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 10,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 55,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 25,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 10,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 3.65 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi, sehingga Ketidak relaian karyawan tetap meninggalkan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi.

Item X2.8 yaitu Perasaan memiliki terhadap fasilitas organisasi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 7,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 62,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 12,50%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 15,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%. Mean yang dihasilkan sebanyak 3.58 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi, sehingga perasaan memiliki terhadap fasilitas PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi.

Item X2.9 yaitu Atasan memberikan contoh yang baik terhadap karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 10,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 28

responden atau 70,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 15,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 5,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 3.85 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi, sehingga atasan memberikan contoh yang baik terhadap karyawan tergolong tinggi.

Item X2.10 yaitu Atasan berkomunikasi dengan baik terhadap karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 25,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 65,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 7,50%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,50%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 4.13 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi, sehingga atasan berkomunikasi dengan baik terhadap karyawan tergolong tinggi.

Item X2.11 yaitu Kebanggaan sebagai karyawan dengan mempromosikan tempat karyawan bekerja kepada pihak lain dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 20,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 62,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 12,50%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%. Mean yang dihasilkan sebanyak 3.95 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi,

sehingga kebanggaan sebagai karyawan dengan mempromosikan tempat karyawan bekerja kepada pihak lain tergolong tinggi.

Item X2.12 yaitu Gaji yang diberikan perusahaan memuaskan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 55,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 30,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 15,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 3.40 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi, sehingga Gaji yang diberikan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang memuaskan karyawan tergolong tinggi.

Nilai rata-rata yang dihasilkan pada variabel komitmen karyawan ( $X_2$ ) sebesar 3.92 masuk dalam interval 3.40 – 4.20 dan berada pada kategori tinggi, sehingga komitmen karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi.

### c. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan ( $X_2$ ) dilihat pada Tabel

16.

**Tabel 16 Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Rata-rata
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y <sub>1</sub>	3	7.50	25	62.50	10	25.00	2	5.00	0	0.00	3.73
Y <sub>2</sub>	3	7.50	27	67.50	7	17.50	3	7.50	0	0.00	3.75
Y <sub>3</sub>	2	5.00	22	55.00	10	25.00	6	15.00	0	0.00	3.50
Y <sub>4</sub>	7	17.50	30	75.00	3	7.50	0	0.00	0	0.00	4.10
Y <sub>5</sub>	10	25.00	28	70.00	1	2.50	1	2.50	0	0.00	4.18
Y <sub>6</sub>	7	17.50	29	72.50	2	5.00	2	5.00	0	0.00	4.03
Y <sub>7</sub>	7	17.50	30	75.00	2	5.00	1	2.50	0	0.00	4.08
Y <sub>8</sub>	8	20.00	28	70.00	4	10.00	0	0.00	0	0.00	4.10
Rata-rata Variabel Y											3.93

Sumber: Data primer yang diolah (2012), lampiran 4

Keterangan :

- Y<sub>1</sub> : Menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan
- Y<sub>2</sub> : Menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan
- Y<sub>3</sub> : Merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan
- Y<sub>4</sub> : Menyelesaikan pekerjaan sesuai hasil yang dikehendaki perusahaan
- Y<sub>5</sub> : Menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan
- Y<sub>6</sub> : Pelayanan yang diberikan nasabah sesuai dengan mutu perusahaan
- Y<sub>7</sub> : Menyelesaikan tugas tepat waktu
- Y<sub>8</sub> : Bekerja sesuai dengan jam kerja perusahaan

Tabel 16 dapat diketahui bahwa dari 40 responden, terdapat 3 responden atau 7,50% yang menyatakan sangat setuju tentang Menyelesaikan tugas sesuai target, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 62,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 25,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 5,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 3.73 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi, sehingga menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan tergolong tinggi.

Item Y2 yaitu Menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 7,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau

67,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 17,50%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 7,50%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 3.75 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi, sehingga menyelesaikan tugas sesuai standar PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi.

Item Y3 yaitu Merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 5,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 55,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 25,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 15,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 3.50 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi, sehingga merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan tergolong tinggi.

Item Y4 yaitu Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang dikehendaki perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 17,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 75,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 7,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 4.10 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi, sehingga menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

hasil yang dikehendaki PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi.

Item Y5 yaitu Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 25,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 70,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 2,5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 4.18 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi, sehingga menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan tergolong tinggi.

Item Y6 yaitu Pelayanan yang diberikan kepada nasabah sesuai dengan mutu yang dikehendaki perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 17,50%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 72,50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 5,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 5,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 4.03 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi, sehingga pelayanan yang diberikan kepada nasabah sesuai dengan mutu yang dikehendaki PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi.

Item Y7 yaitu Menyelesaikan tugas tepat waktu dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 17,50%,

yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 75,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 5,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 4.08 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi, sehingga menyelesaikan tugas tepat waktu tergolong tinggi.

Item Y8 yaitu Bekerja sesuai dengan jam kerja perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 20,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 70,0%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 10,0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Mean yang dihasilkan sebanyak 4.10 masuk dalam interval 3.4 - 4.20 dan berada dalam kategori tinggi, sehingga bekerja sesuai dengan jam kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi.

Nilai rata-rata yang dihasilkan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 3.93 masuk dalam interval 3.4 – 4.20 dan berada pada kategori tinggi, sehingga Prestasi Kerja Karyawan karyawan tetap PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Kawi Malang tergolong tinggi atau baik.

## **2. Analisis Inferensial**

### **a. Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui Disiplin Karyawan ( $X_1$ ) dan Komitmen Karyawan ( $X_2$ ), terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara simultan maupun parsial.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18 *for windows*. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 17.

**Tabel 17 Rekapitulasi Analisis Regresi Berganda antara Variabel Disiplin Karyawan ( $X_1$ ) dan Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Variabel		Koefisien B	Koefisien Beta	t	Sig. t	Keterangan terhadap $H_0$
Terikat	Bebas					
Konstanta		4,041		0,994	0,327	
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Disiplin Karyawan ( $X_1$ )	0,503	0,626	5,616	0,000	Ditolak
	Komitmen Karyawan ( $X_2$ )	0,213	0,282	2,531	0,016	Ditolak
R	=	0,774				
R Square	=	0,599				
Adjusted R Square	=	0,578				
F hitung	=	27,677				
Signifikansi F	=	0,000				
N	=	40				
$\alpha$	=	0,05				

Sumber : Data primer yang diolah (2012), Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 17 dapat dijelaskan bahwa :

1) Persamaan Regresi Berganda yang dihasilkan adalah :

$$Y = 4,041 + 0,503 X_1 + 0,213 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a) Prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,503 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (disiplin karyawan). Jadi apabila disiplin karyawan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Prestasi kerja

karyawan akan meningkat sebesar 0,503 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

b) Prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,213 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_2$  (komitmen karyawan), Jadi apabila komitmen karyawan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,213 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

2) Koefisien korelasi berganda (R) yang dihasilkan sebesar 0,774. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (disiplin karyawan dan komitmen karyawan) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan adalah kuat.

3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan sebesar 0,599 atau 59,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin karyawan ( $X_1$ ) dan variabel komitmen karyawan ( $X_2$ ) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 59,9%, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

#### **b. Pengujian Hipotesis**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial pada penelitian dapat dilihat melalui Tabel 17.

1) Hasil pengujian secara simultan (uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan melalui uji F. Signifikansi F atau sig. sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0,05 sehingga  $H_0$

ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin karyawan ( $X_1$ ), dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

## 2) Hasil pengujian secara parsial (uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan melalui uji t. Nilai t yang dihasilkan pada masing-masing variabel bebas menunjukkan bahwa:

a) Hasil dari analisis regresi secara parsial (dapat dilihat di Tabel 17 menunjukkan bahwa variabel disiplin karyawan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ), dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan probabilitas atau signifikansi t sebesar sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas disiplin karyawan ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan ( $Y$ )

b) Hasil dari analisis regresi secara parsial (dapat dilihat di Tabel 17 menunjukkan bahwa variabel komitmen karyawan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) pada tingkat signifikansi 0,05 ( $p < 0,05$ ) dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan probabilitas atau signifikansi t sebesar sebesar 0,016 ( $p < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak. Hasil pengujian ini menunjukkan terdapat

pengaruh yang signifikan dari variabel bebas komitmen karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

#### **D. Pembahasan**

Pembahasan mengenai pengaruh disiplin karyawan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh signifikan disiplin karyawan ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel disiplin karyawan dan komitmen karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Besarnya pengaruh dapat diketahui melalui sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin karyawan ( $X_1$ ), dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama dapat dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0,599. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin karyawan dan komitmen karyawan secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 59,9%, sedangkan sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan dan motivasi. Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa karyawan yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-

hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Berdasarkan hasil deskriptif Rata-rata jawaban responden menyatakan bahwa prestasi kerja yang diraih oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang telah sesuai dengan harapan karyawan yang dapat dilihat dari hasil distribusi item-item prestasi kerja karyawan (Y) dengan rata-rata sebesar 3,93.

2. Pengaruh signifikan disiplin karyawan ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

a. Variabel disiplin karyawan ( $X_1$ )

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan semakin meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika disiplin karyawan semakin menurun maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Hal ini ditegaskan oleh Simamora (2004:611) bahwa jika seorang karyawan memiliki disiplin yang rendah maka akan mengundang beragam masalah seperti moral kerja yang rendah, karyawan menjadi tidak produktif dan tidak ada kepercayaan antara atasan dan bawahan. Sehingga diperlukan sikap disiplin bagi para karyawan agar memacu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian dalam pengembangan karir karyawan itu sendiri. Hasil dari analisis regresi dalam

penelitian ini diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan adalah variabel disiplin karyawan. Pengaruh dominan ini diketahui berdasarkan koefisien beta tertinggi yaitu 0,626 dan t tertinggi yaitu 5,616 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil deskriptif rata-rata jawaban responden pada variabel disiplin karyawan ( $X_1$ ) sebesar 3,84 yang menunjukkan sudah baik.

b. Variabel komitmen karyawan ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen karyawan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan semakin meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika komitmen karyawan semakin menurun maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian komitmen karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang terhadap prestasi kerja karyawan yang terdiri dari komitmen afektif, kelanjutan dan normatif menunjukkan bahwa indikator tersebut akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil deskriptif rata-rata jawaban responden pada variabel komitmen karyawan ( $X_2$ ) sebesar 3,92 yang menunjukkan sudah baik.

Dengan melihat distribusi frekuensi disiplin karyawan, bahwa dari 40 responden yang menjawab disiplin berdasarkan kesadaran sendiri terdapat 28 orang atau 70%. Sedangkan pada disiplin berdasarkan perintah terdapat 12 orang atau 30%. Berdasarkan data tersebut karyawan tetap PT. Bank Rakyat

Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang memiliki disiplin yang tinggi berdasarkan kesadaran sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah berkomitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan, dengan karyawan memiliki disiplin berdasarkan kesadaran sendiri berarti karyawan rela menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berdasarkan kesadaran sendiri juga berbanding lurus terhadap prestasi kerja karyawan yang tinggi dengan melihat dari distribusi frekuensi prestasi kerja karyawan memiliki rata-rata sebesar 3,93. Menurut Hasibuan (2002:193) bahwa “Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal”. Prestasi kerja karyawan yang tinggi ini semakin memudahkan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang untuk mencapai tujuan yang telah dibuat.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan tetap PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang tentang Pengaruh Disiplin Karyawan dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, maka disimpulkan bahwa:

1. Disiplin karyawan dan komitmen karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang sudah baik, yang ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden pada masing-masing variabel disiplin karyawan ( $X_1$ ) sebesar 3,84 dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) sebesar 3,92.
2. Rata-rata jawaban responden menyatakan bahwa prestasi kerja yang diraih oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang telah sesuai dengan harapan karyawan yang dapat dilihat dari hasil distribusi item-item prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) dengan rata-rata sebesar 3,93.
3. Disiplin karyawan dan komitmen karyawan memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 59,9%, sedangkan sisanya yaitu 40,1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda secara simultan, diketahui bahwa sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan dan komitmen

karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

5. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial, membuktikan adanya pengaruh variabel disiplin karyawan ( $X_1$ ) terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) dengan probabilitas atau signifikansi  $t$  sebesar sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas disiplin karyawan ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Variabel komitmen karyawan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dibuktikan dengan probabilitas atau signifikansi  $t$  sebesar sebesar 0,016 ( $p < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak. Hasil pengujian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas komitmen karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

## B. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan peneliti berkenaan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan pengaruh disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang dominan, maka PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kawi Malang dapat lebih meningkatkan kedisiplinan karyawannya, baik disiplin yang timbul dengan

sendirinya maupun disiplin berdasarkan perintah pimpinan agar karyawan lebih berprestasi untuk bekerja lebih baik.

2. Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai menuntaskan pekerjaan pada hari itu juga hendaknya karyawan segera menyelesaikan pekerjaan pada hari itu agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan saat hari berikutnya.

3. Mengingat perusahaan perbankan merupakan perusahaan yang berorientasi pada target, adalah tuntutan bagi perusahaan untuk memberikan pelayanan yang baik bagi nasabah dengan meningkatkan disiplin dan komitmen para karyawan agar prestasi kerja karyawan lebih baik dan target perusahaan tercapai.

4. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin dan komitmen saja, melainkan masih banyak variabel yang mempengaruhi. Sehingga peneliti berharap variabel lain yang tidak diteliti, untuk diteliti pada penelitian berikutnya karena ternyata pada penelitian ini variabel disiplin karyawan dan komitmen karyawan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 59,9% dilihat dari nilai

*R Square.*

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Kencana.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 1993. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta. Rajawali.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI.
- Mangkunegara A.A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Nazir, Mohamad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta. Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Indeks.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Pertama. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta. LP3ES.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI.
- Sudjana, 2003. *Tekhnik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Edisi 3. Bandung. Penerbit Tarsito.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Sukarna. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung. Mandar Jaya.

Supranto, J. 2000. *Statistik. Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.

