



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MANDIRI JEMBER (PERSERO)**

*The Effect Of Work Discipline and Workload On Employee Performance At PT.
Bank Mandiri Jember (Persero)*

SKRIPSI

Oleh:

**Via Dya Argiarini
170910202096**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2020**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MANDIRI JEMBER (PERSERO)**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1)
dan memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:

**Via Dya Argiarini
NIM 170910202096**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2020**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ayahanda Miseri dan Ibunda Insiyah yang telah mendidik dan membesarkan dan memberikan kasih sayang, dukungan serta doa restu untuk keberhasilan putrinya;
2. Seluruh guru yang telah mendidik dan memberikan ilmunya dari TK Harapan I Gladag, SDN 2 Gladag, SMPN 2 Rogojampi, SMA N 1 Srono, serta seluruh Bapak/Ibu dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dan Almamater tercinta Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

MOTTO

“Penderitaan karena disiplin lebih baik, daripada penderitaan karena penyesalan”

(Mario Teguh)



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Via Dya Argiarini

NIM : 170910202096

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero)” adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 09 Juni 2020

Yang Menyatakan

Via Dya Argiarini

170910202096

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MANDIRI JEMBER (PERSERO)**

Oleh:

**Via Dya Argiarini
NIM 170910202096**

Pembimbing :

Dosen Pembimbing I : Dra. Dwi Windradini B.P., M.Si
Dosen Pembimbing II : Dr. Ika Sisbintari, M.AB

RINGKASAN

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero)

Argiarini, 170910202096; 2020; 101 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero)”. PT. Bank Mandiri Jember (Persero) merupakan salah satu perusahaan perbankan yang ada di Kabupaten Jember, tepatnya di Jalan Jendral Ahmad Yani No.3. PT. Bank Mandiri Jember (Persero) perusahaan milik pemerintah daerah Jember yang bergerak dibidang perbankan.

Penelitian untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis pengaruh disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) yaitu Kantor Cabang (KC) Jl Jendral Ahmad Yani No.03, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Sultan Agung, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Wijaya Kusuma, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Kalimantan, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Jendral Ahmad Yani No.37, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Diponegoro, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Melati, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Gajah Mada, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Letjend Suprpto, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Jawa Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Mangar yang berjumlah 201 Karyawan. Menggunakan sampel *cluster sampling* daerah digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang diteliti atau sumber data sangat luas, yaitu Kantor Cabang (KC) Jl Jendral Ahmad Yani dan Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Sultan Agung, pemilihan sampel tersebut dikarenakan Kantor Cabang (KC) dan Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Sultan Agung memiliki kinerja terbaik ditahun 2018 dan 2019, maka jumlah sampel penelitian ini adalah 40 karyawan. Hasil pengujian dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa: 1) disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial

terhadap kinerja karyawan; 2) beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan; 3) disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan nilai koefisien 75,8%, serta beban kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan nilai koefisien 76,5. Disiplin kerja dan beban kerja secara simultan mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero), jadi kinerja karyawan sangat ditentukan dengan kedisiplinan dan beban kerja yang dilakukan sesuai target perusahaan sebesar 95.5%.

PRAKATA

Puji Syukur kehadirat Allah S.W.T atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu disampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hadi Prayitno, M.Kes, selaku Penjabat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
2. Dr. Ahmad Toha, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, dan selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah membimbing selama penulis menjadi mahasiswa.
4. Dra. Dwi Windradini B.P, M.Si, selaku dosen pembimbing I dan Dr. Ika Sisbintari, M.AB, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan saran, pengarahan, bimbingan, ilmu dan motivasinya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen, Staf pengajar, serta Karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan selama ini.
6. Bapak Septian Satria Putra selaku *Customer Service* Administrasi PT. Bank Mandiri Jember (Persero) yang telah memberikan informasi, serta seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) yang telah bersedia menjadi responden.

7. Teman-teman seperjuanganku Ahli Jenjang S1 Ilmu Administrasi Bisnis 2017, dan semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini.

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dalam menyusun skripsi ini, jika ada kekurangan maka kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 10 Juni 2020

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Disiplin Kerja	10
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	10
2.2.2 Macam-macam Disiplin Kerja	11
2.2.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja	12
2.3 Beban Kerja	13
2.3.1 Pengertian Beban Kerja	13
2.3.2 Jenis Beban Kerja	14
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	14
2.3.4 Indikator-indikator Beban Kerja	16
2.3.5 Dampak Beban Kerja	16
2.3.6 Manfaat Beban Kerja	17
2.4 Kinerja Karyawan	18
2.4.1 Pengertian Kinerja karyawan	18

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.4.3 Manfaat Kinerja Karyawan.....	21
2.4.4 Kendala dalam Kinerja Karyawan	22
2.4.5 Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.5 Perbankan	24.....
2.6 Keterkaitan Antar Variabel	24.....
2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.7 Penelitian Terdahulu	26.....
 BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian	28.....
3.2 Tahapan Persiapan	28.....
3.3 Populasi dan Sampel	29.....
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel	30
3.4 Hipotesis	30.....
3.4.1 Model Hipotesis	31
3.5 Tahap Pengumpulan Data dan Tahap Pengolahan data	
3.5.1 Tahap Pengumpulan Data	31
3.5.2 Tahap Pengolahan Data	32
3.6 Definisi Operasional Variabel	33.....
3.6.1 Variabel Independen (bebas)	34
3.6.2 Variabel Dependen (terikat)	35
3.7 Uji Instrumen dan Metode Analisis Data	35.....
3.7.1 Uji Instrumen	35
3.7.2 Metode Analisis Data	36
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	40.....

BAB 4. PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum.....	42.....
4.1.1 Sejarah Berdirinya Bank Mandiri	42
4.1.2 Visi dan Misi	44
4.1.3 Struktur Oprasional	45
4.1.4 Produk dan Layanan	53
4.2 Uji Instrumen Data.....	56
4.2.1 Uji Validitas	56
4.2.2 Uji Reliabilitas	58
4.3 Statistik Deskriptif.....	59
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	59
4.4.1 Uji Normalitas	60
4.4.2 Uji Multikolinearitas	61
4.4.3 Uji Heteroskedasitas	61
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
4.6 Uji Hepotesis.....	63
4.6.1 Uji t	63
4.6.2 Uji F	64
4.6.3 Uji R ²	65
4.7 Pembahasan.....	66
4.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero)	66
4.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero)	67
4.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero).....	68
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	68
BAB 5. PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	75



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Harga dan Jenis Kartu Debit PT. Bank Mandiri Jember (Persero)	2
1.2 Jumlah Nasabah Peminjam dan Investasi PT. Bank Mandiri Jember (Persero) Tahun 2018-2019	4
1.3 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) Dibulan Agustus-Desember 2019	5
2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang	26
3.1 Jumlah Seluruh Karyawan PT. Bank PT. Bank Mandiri Jember (Persero)	29
4.1 Jumlah Karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero).....	55
4.2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	56
4.3 Uji Validitas Variabel Beban Kerja	57
4.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	57
4.5 Uji Reliabilitas	58
4.6 Statistik Deskriptif	59
4.7 Uji Normalitas	60
4.8 Uji Multikolinieritas	61
4.9 Uji Heteroskedasitas	62
4.10 Analisis Linier Berganda	62
4.11 Uji t	64
4.12 Uji F	65
4.13 Uji R ²	65

DAFTAR GAMBER

Gambar	Halaman
3.1 Model Hipotesis	31
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	40
4.1 Struktur Operasional PT. Bank Mandiri Jember (Persero) di Jl Jendral Ahmad Yani	47
4.2 Struktur Operasional PT. Bank Mandiri Jember (Persero) di Jl Sultan Agung	48

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu industri. Keahlian dan kemampuan yang ada pada sumber daya manusia dapat mewujudkan keinginan perusahaan yang sudah ditargetkan. Mengukur keberhasilan perusahaan dengan cara menilai hasil yang sudah diselesaikan oleh karyawan dengan jumlah waktu yang sudah ditentukan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh dukungan kinerja karyawan yang berkualitas. Industri yang membutuhkan kualitas kinerja karyawan yakni salah satunya adalah industri perbankan.

Salah satunya perusahaan perbankan yang ada di Kabupaten Jember yakni PT. Bank Mandiri Jember (Persero). Perusahaan perbankan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) ini merupakan perusahaan milik pemerintah daerah Jember yang bergerak di bidang perbankan. Tujuan dari PT. Bank Mandiri Jember (Persero) adalah untuk membantu dan mendorong perekonomian pembangunan daerah disegala bidang dan salah satu sumber pendapatan asli daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat Jember pada khususnya. Berdasarkan tujuan tersebut diharapkan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) dapat membantu pemerintah Kabupaten Jember untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan perekonomian yang ada pada daerah khususnya Kabupaten Jember. Keistimewaan yang dimiliki oleh PT. Bank Mandiri Jember (Persero) yang berbeda dari perusahaan perbankan lainnya yakni, memiliki gabungan dari empat Bank yaitu Bank Bumi Daya (BBD), Bank Dagang Negara (BDN), Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim), dan Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo). PT. Bank Mandiri (Persero) memperkuat bisnisnya di provinsi Jawa timur dengan menggelar program loyalitas, program ini menjadi strategi terkuat bisnis di provinsi Jawa timur dengan meraih peningkatan laba pada tahun 2019 menjadi Rp 27,4 triliun dari keuntungan tahun 2018 yang mencapai Rp 25,01 triliun, salah satu program loyalitas yang dilakukan berupa Gathering Imlek bersama 340 nasabah di wilayah setempat, acara program loyalitas bertujuan untuk meningkatkan jalinan kerja sama yang baik bersama Bank Mandiri, sehingga ini adalah salah satu hasil kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) yang sangat

bagus dibandingkan dengan Bank BUMN lainnya. PT. Bank Mandiri Jember (Persero) menawarkan beberapa macam produk simpanan (tabungan) yang dapat dipilih antara lain Mandiri Tabungan Bisnis, Mandiri Tabungan Rencana, Mandiri Tabungan Investor, Mandiri Tabungan Haji, Mandiri Tabungan Valas, Mandiri Tabungan TKI, Tabungan Karyawan dan Pelajar, Tabunganku, dan Deposito Rupiah atau Deposito Valuta Asing. PT. Bank Mandiri Jember (Persero) memberikan layanan membuat kartu Mandiri Debit dengan biaya administrasi yang berbeda-beda tergantung jenis kartunya. Rincian harga jenis kartu debit PT. Bank Mandiri Jember (Persero) yang dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1 Harga dan Jenis kartu debit PT. Bank Mandiri Jember (Persero)

No	Jenis Kartu Mandiri Debit	Harga Perbulan
1.	Silver Visa	Rp 4.500,00
2.	Platinum Visa	Rp 8.500,00
3.	Gold Bisnis	Rp 5.000,00
4.	Platinum Bisnis	Rp 10.000,00
5.	Silver GPN	Rp 2.000,00
6.	Gold GPN	Rp 4.500,00
7.	Platinum GPN	Rp 7.500,00
8.	Tabunganku	Rp 1.000,00

Sumber : PT. Bank Mandiri Jember (Persero)

PT. Bank Mandiri (Persero) membuat *loyalty* berupa *fiestapoin* yang diperoleh dari saldo rata-rata dan transaksi yang dilakukan melalui *e banking, fiestapoin* dapat ditukarkan dengan beragam hadiah langsung seperti *gadget* kendaraan, *voucher* belanja, *voucher* pulsa dan juga dapat ditukarkan dengan diskon atau *free* produk di toko/*merchant* yang telah bekerjasama seperti Gladen Market. PT. Bank Mandiri Jember (Persero) memiliki jumlah karyawan sebanyak 201 karyawan, yaitu Kantor Cabang (KC) di Jl Jendral Ahmad Yani No.3 sebanyak 21 Karyawan meliputi Area Bisnis *Control*(ABC), *Branch Sales Manager*, *Customer Service Officer*, *Teller Koordinator*, *Sales Executive*, *Financial Advisor*, *Customer Service*

Representative Customer Service administrasi, *Teller* untuk Kantor Cabang Pembantu (KCP) dengan berbagai daerah sebanyak 180 karyawan, yang meliputi *Branch Sales Manajer*, *Branch Sales Staff*, *Sales Representative*, *Micro Backing Manajer*, *Mikro Kredit Analis*, *Branch Operative Manajer*, *Customer Service Officer*, *Teller Coordinator*, *Officer Cash & Clearing Ops*, *Officer e-channel Ops*, *Customer Relationship Representative*, *Customer Service Representative*, *Teller PB3*, *Teller*. Setiap karyawan mempunyai jabatan dan tanggung jawabnya dengan keahlian masing-masing. Setiap jabatan yang ada pada karyawan memiliki beban kerja masing-masing, sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditargetkan. PT. Bank Mandiri Jember (Persero) sebagai institusi intermediasi atau perantara aktivitas finansial yang berperan sebagai penyedia modal bagi pengusaha dan masyarakat yang membutuhkan serta dapat menjadi tempat penyimpanan dan investasi. Salah satu simbol keberhasilan kinerja perusahaan yaitu dengan meningkatkan jumlah nasabah di tahun 2019 dibandingkan di tahun 2018 mengalami peningkatan. Rincian jumlah nasabah Peminjam dan Investasi yang ada pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero) tahun 2018-2019 yang dapat dilihat pada tabel 1.2:

Tabel 1.2 Jumlah Nasabah Peminjam dan Investasi PT. Bank Mandiri Jember
(Persero) Tahun 2018-2019

No	Unit	Jumlah Nasabah	
		Tahun 2018	Tahun 2019
1.	Jl. Jendral Ahmad Yani No.03	729.000	915.000
2.	Jl. Sultan Agung	5293	7318
3.	Jl. Wijaya Kusuma	5255	7024
4.	Jl. Kalimantan	4895	6834
5.	Jl. Jendral Ahmad Yani No.37	4945	6959
6.	Jl. Diponegoro	4596	6589
7.	Jl. Melati	5879	6497
8.	Jl. Gajah Mada	4590	6987
9.	Jl. Letjend Suprpto	5189	7153
10.	Jl. Jawa	4578	6975
11.	Jl. Mangar	5020	6998

Sumber : PT. Bank Mandiri Jember (Persero)

Menghasilkan kinerja perusahaan yang bagus diperlukan adanya beberapa Kantor Cabang Pembantu (KCP). Kantor Cabang PT. Mandiri Jember (Persero) memiliki 10 Kantor Cabang Pembantu (KCP) yaitu di Jl. Sultan Agung, Jl Wijaya Kusuma, dan di Jl Kalimantan, Jl. Diponegoro, Jl Jendral Ahmad Yani No.37, Jl Mangar, Jl Melati, Jl Gajah Mada, Jl Letjend Suprpto, dan Jl Jawa. Penelitian ini melaksanakan di satu kantor Cabang PT. Bank Mandiri Jember (Persero) yaitu Jl Jendral Ahmad Yani, dan Kantor Cabang Pembantu (KCP) PT. Bank Mandiri Jember (Persero) yaitu di Jl Sultan Agung, karena Kantor Cabang Pembantu di Jl Sultan Agung menghasilkan kinerja yang bagus dibandingkan dengan Kantor Cabang Pembantu (KCP) lainnya.

Karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) dimulai kerja hari Senin-Jum'at pukul jam 08.00-16.00 WIB. Jam masuk kerja karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) sesuai dengan SOP yang berlaku, karyawan harus

datang tepat waktu dengan seragam yang rapi sesuai jadwal hari yang sudah ditentukan. PT. Bank Mandiri Jember (Persero) memberikan ijin sakit bagi karyawan yang sakit, dan memberikan ijin cuti kepada setiap karyawan sebanyak 12 hari efektif dalam setahun dan memberikan ijin cuti bagi karyawan yang melahirkan sebanyak 3 bulan.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) dibulan Agustus – Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja karyawan perbulan	Absensi Karyawan			Persentase Ketidakhadiran %			Persentase Kehadiran %
			A	C	AS	C	S		
Agustus	201	22	1	106	176	0,0	2,3	4,0	93,1
September	201	21	4	64	184	0,0	1,5	4,3	94,0
Oktober	201	23	2	54	172	0,0	1,1	3,7	94,5
November	201	21	1	58	181	0,0	1,3	4,2	93,8
Desember	201	22	3	92	114	0,0	2,0	2,5	92,8
Jumlah	1005	109				0,0	8,2	18,7	
Rata-rata						0.0	1,64	3,74	93,64

Sumber : PT. Bank Mandiri Jember (Persero)(diolah peneliti)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa kehadiran karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) yang berjumlah 201 orang mengalami fluktuasi. Mudiarta (dalam Widiasa dan Purnomo, 2013) mengatakan bahwa tingkat absensi yang baik sebesar 0-3%, tingkat absensi yang buruk sebesar 3-10%, sedangkan apabila jumlah absensi lebih dari 10-20% menunjukkan disiplin kerja yang sangat buruk sehingga tidak layak untuk dipertahankan dalam perusahaan. Rata-rata absensi karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) mencapai 0,0 karena rata-rata ketidakhadiran absensi tidak lebih dari 3%, sehingga tingkat absensi karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) tergolong baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman (2015) yang mengatakan daya tahan kerja orang Indonesia ditaksir yaitu 10 jam/hari. Karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) bekerja melebihi 8 jam kerja yang sudah ditaksirkan,

tergantung jabatannya. Semakin tinggi jabatan karyawan, semakin berat tanggung jawab yang harus diselesaikan. Salah satu karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) yang bernama Bapak Septian Satria Putra yang memiliki jabatan *Customer Service* administrasi mengatakan beliau bekerja 12 jam/hari hingga 14 jam/hari, mulai jam 8 pagi sampai jam 10 malam. Karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) sering melakukan kerja lembur karena ada insentifnya pada pekerjaan hari itu jika belum terselesaikan, pekerjaannya yang belum terselesaikan pada hari itu menjadi semakin menumpuk walaupun sudah menggunakan kecanggihan teknologi. Berdasarkan uraian permasalahan yang terjadi di perusahaan PT. Bank Mandiri Jember (Persero), peneliti tertarik melakukan penelitian dengan berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero).

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero) ?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero) ?
- c. Apakah disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan implementasi pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini mampu menjadikan sarana untuk menerapkan teori-teori dari mata kuliah yang pernah dipelajari selama dalam perkuliahan maupun dari luar perkuliahan, sehingga mampu memperdalam pengetahuan dan wawasan yang diharapkan berguna didunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan yang bermanfaat bagi PT. Bank Mandiri Jember (Persero) dalam mengambil kebijakan khususnya pada disiplin kerja dan beban kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Akademisi

Tambahan referensi dan khasanah ilmu mengenai konsep disiplin kerja dan beban kerja untuk meningkatkan kinerja serta dapat dimanfaatkan dikemudian hari sebagai kajian-kajian selanjutnya.

BAB 2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Lambrie (2010) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Suyanto (2013) merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Badriyah (2015) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan, secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material, dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh persediaan faktor sumber daya manusia yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Kasmir (2016) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Emron, Yohni dan Imas (2017:10) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atas anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju mengoptimalkan tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Sedarmayanti (2017:3-4) adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar yaitu :

- a. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
- b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
- c. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh terhadap pencapaian hasil terbaik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sekumpulan Sumber Daya Manusia untuk menjadikan keorganisasian yang bergerak didalam suatu Manajemen. Keberhasilan suatu Manajemen didalamnya terdapat hubungan antara Sumber Daya Manusia yang biasa disebut keorganisasian. Pentingnya budaya organisasi suatu manajemen, untuk mencapai hasil yang terbaik.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terdapat empat belas menurut Zainal (2015:14-15), yaitu:

- a. Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing SDM);
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja;
- c. Menyeleksi calon pekerja;
- d. Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru;
- e. Menetapkan upah, gaji dan memberikan kompensasi;
- f. Memberikan insentif dan kesejahteraan;
- g. Melakukan evaluasi kinerja;
- h. Mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja;
- i. Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan;
- j. Membangun komitmen kerja;
- k. Memberikan keselamatan kerja;
- l. Memberikan jaminan kesehatan;
- m. Menyelesaikan perselisihan perburuhan;

n. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan;

Berdasarkan beberapa pendapat yang dipaparkan dapat ditarik kesimpulan fungsi sumber daya manusia mencakup analisis jabatan, merencanakan, menyeleksi, pengenalan, menetapkan gaji, memberikan insentif, evaluasi kinerja, mengkomunikasikan, memberikan pendidikan, membangun komitmen, keselamatan kerja, jaminan kesehatan, perselisihan perburuhan, dan menyelesaikan keluhan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Mulianto (2006:171) adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Disiplin kerja menurut Sinambela (2016) adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi, atau disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Disiplin kerja menurut Yusuf (2016:213) mengatakan untuk dibutuhkan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam tindak tidak baiknya terhadap kelompok. Jadi disiplin kerja adalah alat komunikasi yang mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran karyawan, mentaati semua peraturan-peraturan dan mentaati norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja Amirudin (2019:20) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menurut Mangkunegara (dalam Amirudin, 2019:20) mengatakan pada hakikatnya kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja menurut Siswanto (dalam Poltak, 2016) adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja antara lain :
 - 1) untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen;
 - 2) dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;
 - 3) dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
 - 4) dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan;
 - 5) tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Tujuan disiplin kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara umum untuk kelangsungan perusahaan dan secara khusus yang sudah dihasilkan oleh karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.

2.2.2 Macam-macam Disiplin Kerja

Macam-macam disiplin kerja menurut Mangkunegoro (2016:129-130), ada dua tipe, yaitu:

- a. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang

berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem perusahaan baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

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

Jenis disiplin kerja terdiri dari disiplin preventif yaitu disiplin kerja yang dilaksanakan untuk mendorong karyawan untuk mengikuti peraturan sehingga pelanggaran dapat dihindarkan dan disiplin korektif adalah tindakan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran peraturan. Disiplin kerja yang ada di Bank Mandiri Jember (Persero) datang tepat waktu dengan menggunakan seragam yang sudah ditentukan jadwalnya.

2.2.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Terdapat tiga indikator disiplin kerja menurut Zainal (2015) yaitu:

- a. Kesadaran karyawan
Mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran, agar karyawan mengetahui peraturan yang ada di perusahaan.
- b. Mentaati peraturan
Adanya peraturan yang ada di perusahaan karyawan dapat mentaati peraturan-peraturan yang ada, seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan
Penentuan pekerjaan untuk karyawan, karyawan mengetahui apa yang yang dikerjakan sesuai keinginan perusahaan

d. Mentaati norma-norma

Dilihat dari cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Penelitian ini menggunakan 3 indikator sesuai yang terjadi di PT. Bank Mandiri Jember (Persero) yaitu kesadaran karyawan sehingga dapat meningkatkan kesadaran karyawan dalam menyelesaikan semua pekerjaan-pekerjaan agar selesai dengan waktu yang sudah ditentukan. Mentaati peraturan dengan datang tepat waktu, dan memakai seragam sesuai jadwal yang sudah ditentukan. Karyawan bekerja sesuai ketentuan, sehingga karyawan mengetahui apa yang harus dikerjakan sesuai keinginan perusahaan. Mentaati norma-norma, aturan untuk bekerja dengan jujur.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Irzal (2016:25) merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi “permintaan” dari pekerjaan tersebut. Mendefinisikan beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:21) adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk waktu tertentu. Beban kerja menurut Sedrajat (2018) adalah kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan pekerja. Beban kerja menurut Manpan (dalam Vachopa, 2019) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengertian beban kerja menurut UU Kesehatan No. 36 tahun 2009 (dalam Vachopa, 2019) adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Jadi beban kerja merupakan jumlah pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan untuk memenuhi target sesuai waktu. Karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) kadang-kadang bekerja lembur karena target pekerjaan yang belum terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.

2.3.2 Jenis Beban Kerja

Jenis beban kerja menurut Santoso (2015:118) diklasifikasikan menjadi beberapa jenis sebagai berikut:

- a. Beban kerja individu adalah total waktu yang digunakan oleh seorang pemegang jabatan untuk menyelesaikan seluruh tugas pokok, tugas tambahan dan tugas lain pada suatu jabatan.
- b. Beban kerja jabatan adalah total waktu yang digunakan untuk menyelesaikan seluruh tugas pokok pada suatu jabatan.
- c. Beban kerja unit adalah total waktu yang digunakan untuk menyelesaikan seluruh tugas pokok dari seluruh jabatan pada suatu unit kerja.

Jenis beban kerja yang ada di PT. Bank Mandiri Jember (Persero) dibagi menjadi 3 yaitu beban kerja individu, karena beban kerja jabatan, beban kerja unit target.

Mengklasifikasi jenis beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:22-23) menjadi beberapa jenis sebagai berikut:

- a. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

- b. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Klasifikasi jenis beban kerja dibagi menjadi 2 yaitu beban kerja kuantitatif yang dirasakan karyawan seperti jam kerja, dan beban kerja kualitatif yang dirasakan karyawan karena target kerja yang belum terselesaikan.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:24), suatu perusahaan memiliki harapan agar beban yang diampu seorang karyawan tidak memberatkan

dan sesuai dengan kemampuan seorang karyawan pada umumnya. Perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

a. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

2) Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

3) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang disarankan oleh masing-masing karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ada 2 yaitu faktor internal yang dirasakan karyawan, dan faktor eksternal yang dirasakan seluruh karyawan dalam memecahkan masalah pekerjaan perusahaan.

2.3.4 Indikator-indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja, untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus dibebankan oleh karyawan, terdapat 4 Indikator tersebut menurut menurut Elbadiansyah (2017) yaitu:

a. Bekerja lembur

Dilihat dari berat ringannya pekerjaan karyawan yang ada diperusahaan yaitu dengan menambah jam kerja (kerja lembur)

b. Kemampuan kerja

Karyawan memiliki kemampuannya masing-masing, sesuai yang diperlukan oleh perusahaannya.

c. Pembagian kerja

Setiap karyawan mempunyai keahliannya masing-masing, jabatan karyawan tergantung dengan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut.

d. Menyelesaikan pekerjaan

Dilihat dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sesuai keinginan perusahaan.

e. Waktu

Dilihat dari waktu penyelesaian, karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian ini hanya menggunakan 5 indikator yang ada di PT. Bank Mandiri Jember (Persero) yaitu bekerja lembur pekerjaan yang biasa dirasakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan menambah jam pekerjaan. Kemampuan kerja ditentukan oleh keahlian karyawan. Pembagian kerja saat penentuan jabatan karyawan. Menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya dengan sesuai keinginan perusahaan. Waktu saat menyelesaikan pekerjaannya.

2.3.5 Dampak Beban Kerja

Dampak beban kerja menurut Saleh (2018:13) sesungguhnya dapat berkontribusi pada tingkat kelelahan, kebosanan, stress, gangguan kesehatan baik fisik maupun mental dan lain sebagainya pada para pekerja. Rendahnya beban kerja boleh jadi bukan penyebab kurangnya waktu tidur, namun dengan tingginya

beban kerja mampu melebihi kapasitas kelelahan seorang individu. Dampak beban kerja menurut Sholichul (dalam Saleh, 2018:53) mengatakan bahwa gangguan psikologis *controlle* berupa kelelahan dan performansi kerja lebih dominan dialami oleh pekerja yang bekerja melebihi jam kerja (lembur). *Controlle* yang terlalu banyak bekerja akan mengalami kesulitan dalam menjaga kesadaran situasional, membuat kesalahan penilaian, bingung, serta tidak dapat mengatasi peningkatan beban kerja secara tiba-tiba.

2.3.6 Manfaat Beban Kerja

Beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:90-95) dilaksanakan untuk memperoleh dan mengetahui besarnya beban kerja relatif dari seorang karyawan, jabatan, unit kerja, bahkan suatu organisasi secara keseluruhan. Perusahaan untuk dapat memperbaiki kualitas dari sumber daya manusia yang diberdayakan, suatu organisasi melakukan analisis beban kerja yang memiliki manfaat sebagai berikut:

a. Penentuan jumlah kebutuhan karyawan

Melakukan penentuan jumlah kebutuhan karyawan ditunjukkan agar organisasi memiliki dasar untuk melakukan penambahan (rekrutmen) atau pengurangan tenaga kerja pada suatu unit kerja.

b. Proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan

Proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan diharapkan akan menempatkan karyawan sesuai kualifikasi dan pendidikannya. Karyawan yang memiliki kualifikasi baik dan berprestasi tentunya akan ditempatkan pada posisi-posisi strategis dalam organisasi. Bagi karyawan yang memiliki kualifikasi rendah, organisasi tentunya akan mengarahkan karyawan tersebut mengikuti program pelatihan dan pengembangan atau dilakukan pemutusan hubungan kerja apabila tidak dapat memperbaiki kinerjanya.

- c. Penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi
Kinerja organisasi yang unggul, penempatan sumber daya manusia akan disesuaikan dengan kompensasinya. Jabatan-jabatan strategis yang dipegang sumber daya manusia yang ikut meningkatkan produktivitas organisasi.
- c. Penghitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu
Beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu akan diketahui apakah dalam suatu unit kerja dibutuhkan tambahan tenaga kerja atau bahkan pengurangan tenaga kerja.
- d. Penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*)
Penyempurnaan SOP akan dilakukan setelah mendapatkan hasil analisis beban kerja, hal ini dilakukan apabila pada beberapa unit kerja ditemukan satu atau beberapa pekerjaan yang memiliki beban kerja atau mendatangkan dampak kerja yang cukup signifikan, baik kepada karyawan sebagai individu, unit kerja sebagai kelompok maupun perusahaan sebagai organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

Manfaat beban kerja ada 4 bagian yaitu penentuan jumlah kebutuhan karyawan, proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan, penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi, penghitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu, penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*)

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan menurut Zainal (2015:406), merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan menurut Mathis (dalam Zainal, 2015:406) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian

mengomunikasikan informasi tersebut para karyawan. Secara umum kinerja karyawan menurut Budihardjo (2015:13) sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Kinerja karyawan menurut Prawisosentono (dalam Sulaksono 2015:107) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengukuran kinerja karyawan menurut Syarif (dalam Mamik 2015:32) adalah mutu (kehalusan, kebersihan, dan ketelitian), jumlah waktu (kecepatan), jumlah macam kerja (banyaknya keahlian), jumlah jenis alat (keterampilan menggunakan alat (keterampilan menggunakan bermacam-macam alat) pengetahuan tentang pekerjaan. Kinerja karyawan menurut Prawirosentoso (dalam Sinambela, 2016:4819) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Jadi kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai wewenang dan tanggung jawab.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2017:324-325) sebagai berikut:

- a. Perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan berdasarkan pada dua faktor, yaitu:
 - 1) Manajer memerlukan evaluasi objektif terhadap kinerja karyawan di masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang;
 - 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan membantu pegawai memperbaiki kinerja karyawan, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier, memperkuat kualitas hubungan manajer dengan karyawan.

b. Faktor penilaian kinerja bagi karyawan, yaitu:

- 1) Mengetahui tingkat prestasi karyawan;
- 2) Pemberian imbalan tempat, misalnya : kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif;
- 3) Mendorong pertanggung jawaban karyawan;
- 4) Sebagai pembeda antar karyawan;
- 5) Pengembangan sumber daya manusia dapat dibedakan misalnya dalam : penugasan kembali, promosi dan kenaikan jabatan, training/pelatihan.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja;
- 7) Meningkatkan etos kerja;
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dan pengawas melalui diskusi kemajuan kerja;
- 9) Alat memperoleh umpan balik karyawan untuk memperbaiki: desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier;
- 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas;
- 11) Sumber informasi perencanaan sumber daya manusia, karier, dan keputusan perencanaan sukses;
- 12) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik;
- 13) Sumber informasi untuk pengambilan keputusan berkaitan gaji, upah, insentif, disiplin kerja dan lain-lain;
- 14) Penyaluran keluhan berkaitan dengan masalah pribadi dan pekerjaan;
- 15) Alat menjaga tingkat kinerja karyawan;
- 16) Alat membantu dan mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam memperbaiki kinerja karyawan;
- 17) Mengetahui efektivitas kebijakan sumber daya manusia seperti: seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen saling kebergantungan diantara fungsi sumber daya manusia;
- 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja karyawan menjadi baik;
- 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan;

20) Pemutusan hubungan kerja dan pemberian sanksi/hadiah.

Dari penjelasan tersebut faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan sesuai pada penelitian ini adalah disiplin kerja dan beban kerja.

2.4.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat Kinerja Karyawan menurut Budihardjo (2015:16-21) diarahkan kepada upaya-upaya terwujudnya penempatan karyawan yang memenuhi kriteria, penempatan karyawan yang tepat pada posisinya atau jabatan yang tepat merupakan impian dari semua pemilik, perusahaan ataupun pengelolaan perusahaan. Manfaat dari kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Proses rekrutmen

Setiap karyawan yang akan bergabung dalam perusahaan haruslah seorang karyawan pilihan, yang benar-benar sesuai dengan bidang kerja yang dibutuhkan perusahaan.

b. Jenjang karier

Apabila karyawan yang akan bergabung dengan perusahaan perlu serta wajib menjalani proses penilaian, sehingga perusahaan akan mendapatkan kualifikasi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

c. Kesesuaian bidang pekerjaan

Secara psikologis setiap karyawan akan merasa senang menjalani tugas-tugas pekerjaannya apabila karyawan tersebut mendapatkan tugas pekerjaan yang terkait erat dengan minat, hobi, ataupun talentanya.

Manfaat kinerja karyawan ada 3 yaitu proses rekrutmen, jenjang karier, kesesuaian bidang pekerjaan.

2.4.4 Kendala dalam Kinerja Karyawan

Kendala dalam kinerja karyawan menurut Zainal (2015:412) ada beberapa yang harus diperhatikan meliputi:

a. Kendala hukum atau legal

Kinerja karyawan harus bebas dari diskriminasi tidak sah atau tidak legal, apapun format kinerja karyawan yang digunakan oleh departemen sumber daya manusia harus sah dan dapat dipercaya.

b. Bias oleh penilai

1) *Hallo effect*

Hallo effect terjadi ketika pendapat pribadi penilai mempengaruhi pengukuran kinerja karyawan baik dalam arti positif maupun negatif.

2) Kesalahan kecenderungan terpusat

Beberapa penilai tidak suka menempatkan karyawan ke posisi ekstrim dalam arti ada karyawan yang dinilai sangat positif atau sangat negatif. Penilaian demikian sering dihindari karena penilai harus menjelaskan kepada departemen sumber daya manusia mengenai alasan dari penilaian seperti itu.

3) Bias karena terlalu lunak dan terlalu keras

Bias karena terlalu lunak terjadi ketika penilai cenderung begitu mudah dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Penilai melihat semua kinerja karyawannya bagus dan menilai dengan baik. Bias terlalu keras adalah sebaliknya, diakibatkan oleh penilai yang terlalu ketat dalam mengevaluasi mereka.

4) Bias karena penyimpangan lintas budaya

Setiap penilai mempunyai harapan tentang tingkah laku manusia yang didasarkan pada budayanya. Ketika seorang penilai diharuskan untuk menilai dari karyawan yang berbeda budayanya, mereka mungkin menerapkan budayanya terhadap kinerja karyawan tersebut.

5) Prasangka pribadi

Sikap tidak suka seorang penilai terhadap sekelompok orang tertentu dapat mengaburkan hasil penilai seorang karyawan.

6) Pengaruh kesan terakhir.

Ketika penilai diharuskan menilai kinerja karyawan pada masa lampau, kadang-kadang penilai mempersepsikan dengan tindakan karyawan pada saat yang sebetulnya tidak berhubungan dengan kinerja masa lampau.

c. Mengurangi bias penilaian

Bias penilaian dapat dikurangi melalui standar penilaian dinyatakan secara jelas, pelatihan, umpan balik, dan pemilihan teknik penilaian kinerja karyawan yang sesuai. Pelatihan untuk penilai perlu melibatkan tiga hal berikut :

- 1) Penyimpanan dan penyebab mereka harus diterangkan;
- 2) Peran penilaian kinerja karyawan dalam pengambilan keputusan terhadap karyawan harus diterangkan untuk kenetralan dan objektivitas;
- 3) Dengan bantuan bagian/devisi sumber daya manusia menemukan dan menggunakan teknik penilaian paling tepat.

Kendala dalam kinerja karyawan ada 3 yaitu kendala hukum atau legal, bias oleh penilai, mengurangi bias penilaian.

2.4.5 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Mengukur kinerja karyawan ada 5 indikator menurut Sedamaryanti (2017), yaitu:

a. Sistem formal dan terstruktur

Perusahaan membuat struktur dan kebijakan dan prosedur, yang harus diikuti semua karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

b. Menilai

Sebuah hal yang wajib dilakukan perusahaan, mengingat bahwa karyawan adalah aset penting dalam suatu perusahaan.

c. Perilaku

Suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh semua karyawan yang mempengaruhi efektifitas kerja suatu perusahaan.

d. Hasil

Hasil yang didapat karyawan selama melakukan pekerjaan, sesuai yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut indikator kinerja karyawan yang sesuai dengan kondisi PT. Bank Mandiri Jember (Persero) adalah sistem formal dan terstruktur, menilai, perilaku, dan hasil.

2.5 Perbankan

Undang-undang Republik Indonesia No.7 tahun 1992 tentang Perbankan yang telah diubah dengan Undang-undang No.10 Tahun 1998 (dalam Hasibuan, 2008:1) perbankan dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Bank adalah badan usaha yang mengimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.
2. Perbankan adalah segala sesuatu yang bersangkutan tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usaha.
3. Bank Umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.
4. Bank Kreditan Rakyat adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

11. Keterkaitan Antar Variabel

11.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menurut Kharie (2018) merupakan suatu sikap dan perilaku yang dilakukan sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan menurut Astria (2018) pelaksanaan suatu tugas hingga tugas yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Disiplin kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan, karena semakin karyawan disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapainya. Jadi penerapan disiplin dalam bekerja menjadi peran penting dalam perubahan kinerja perusahaan.

11.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja menurut Adityawarman (2015) mengatakan, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Kinerja karyawan menurut Agusri (2018) menjelaskan keberadaan seorang karyawan didalam sebuah perusahaan juga sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan semua proses kegiatan perusahaan baik perusahaan menghasilkan produk maupun perusahaan yang bergerak di sektor jasa termasuk perusahaan yang bergerak di sektor perbankan. Beban kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan, karena tuntutan perusahaan pada aspek kemampuan sumber daya manusianya sangat tinggi mengingat kompetisi persaingan juga sangat tinggi. Jadi karyawan dituntut untuk menyelesaikan target pekerjaan perusahaan sesuai waktu yang ditentukan.

11.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menurut Mahriza (2015) merupakan sikap karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan di tempat kerjanya. Beban kerja menurut Anatasya (2018) merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya berkinerja dengan baik, dengan membuat peraturan yang harus dipatuhi karyawannya, dan menuntut karyawannya untuk menyelesaikan target pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai dasar gambaran penelitian berikutnya, walaupun ada perbedaan subjek, objek, variabel penelitian dan hasil, untuk mengetahui lebih rinci dapat dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
(a)	(b)	(c)	(d)	(f)	(g)
1.	Andini Ramanti Kharie (2018)	Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate	Analisis Jabatan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Beban Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linier Berganda	Analisis Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja mempunyai pengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Ledita Anastasya (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar	Beban Kerja (X) dan Kinerja (Y)	Analisis Linier sederhana	Beban Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
3.	Agusri (2018)	Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang	Penempatan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kompensasi (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linier Berganda	Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
(a)	(b)	(c)	(d)	(f)	(g)

4.	Yudha Adityawarman (2015)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot	Baban Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linier sederhana	Beban Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
5.	Kenny Astria (2018)	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pemulang	Disiplin Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linier Berganda	Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
6.	Dita Mahriza (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar	Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linier sederhana	Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah dari berbagai sumber oleh peneliti (2020).

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian Nursalam (2008:77) adalah sesuatu yang sangat penting dalam penelitian, memungkinkan pengontrolan maksimal beberapa faktor yang dapat memengaruhi akurat suatu hasil. Penelitian perlu senantiasa dilakukan karena beberapa alasan di antaranya: (1) penelitian akan memecahkan suatu permasalahan yang sedang dihadapi atau mengganggu, sehingga permasalahan itu dapat terselesaikan dan tidak berlarut-larut; (2) penelitian lanjutan yang dilakukan untuk meluruskan atau penelitian pembantahan hasil penelitian yang dianggap keliru, dengan demikian ilmu akan berkembang secara benar, sehingga dapat ditemukan hal-hal baru; dan (3) melalui penelitian memungkinkan peningkatan aplikasi hasil penelitian yang ditemukan, sehingga akan berkembang (Kadri, 2018).

3.2 Tahapan Persiapan

a. Penentuan lokasi

Lokasi penelitian yang dipilih sebagai objek adalah PT. Bank Mandiri Jember (Persero) yang berada di Jl. Jendral Ahmad Yani No.3, Kabupaten Jember, Jawa timur, Indonesia, Kode Pos 68118. Peneliti mengagendakan penelitian dalam jangka waktu tiga bulan kedepan, terhitung mulai dari bulan Maret 2020. Penelitian dimungkinkan bisa kurang atau lebih dari estimasi waktu tersebut.

b. Studi pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan cara mencari dan mempelajari literature yang berkaitan dengan disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga informasi yang didapat berguna sebagai bahan penelitian.

c. Obervasi pendahuluan

Obervasi awal dilakukan dengan datang langsung di PT. Bank Mandiri Jember (Persero) dengan melakukan penyebaran kuisioner sehingga mendapatkan data yang sesuai dengan permasalahan yang sesuai dengan penyimpangan yang ada diperusahaan tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:148). Populasi menurut Mazhindu and Scot (dalam Swarjana, 2012:) adalah kumpulan dari individu atau fenomena yang secara potensial dapat diukur sebagai bagian dari penelitian. Populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti (Sugiarto, 2006:9). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) yaitu Kantor Cabang (KC) Jl Jendral Ahmad Yani No.03, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Sultan Agung, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Wijaya Kusuma, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Kalimantan, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Jendral Ahmad Yani No.37, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Diponegoro, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Melati, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Gajah Mada, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Letjend Suprpto, Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Jawa Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Mangar yang berjumlah 201 Karyawan.

Tabel 3.1 Jumlah seluruh karyawan PT. Mandiri Jember (Persero)

No	Lokasi	Jumlah Karyawan
1.	Jl. Jendral Ahmad Yani No.03	21
2.	Jl. Sultan Agung	19
3.	Jl. Wijaya Kusuma	19
4.	Jl. Kalimantan	17
5.	Jl. Jendral Ahmad Yani No.37	18
6.	Jl. Diponegoro	17
7.	Jl Melati	17
8.	Jl. Gajah Mada	18
9.	Jl. Letjend Suprpto	19
10.	Jl. Jawa	18
11.	Jl. Mangar	18
	Total	201

Sumber : PT. Bank Mandiri Jember (Persero) (diolah peneliti)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:149). Sampel adalah konfirmasi, melalui pengumpulan dan pemeriksaan bukti-bukti objektif, bahwa persyaratan yang ditentukan telah dipenuhi (Hadi, 2007:126). Sampel menurut Nurdin (2019:95) adalah bagian kecil yang diambil dari anggota populasi yang sudah ditentukan sehingga bisa digunakan untuk mewakili populasinya. Penelitian ini menggunakan *cluster sampling* atau teknik *sampling* daerah digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang diteliti atau sumber data sangat luas, yaitu Kantor Cabang (KC) yaitu Jl. Jendral Ahmad Yani dan dan Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Sultan Agung memilih sampel tersebut dikarenakan Kantor Cabang (KC) Jl Jendral Ahmad Yani dan Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl. Sultan Agung memiliki kinerja terbaik ditahun 2018 dan 2019 dilihat penambahan nasabah sebagaimana tabel 1.2 Jumlah Sampel Penelitian ini adalah 40 karyawan.

3.4 Hipotesis

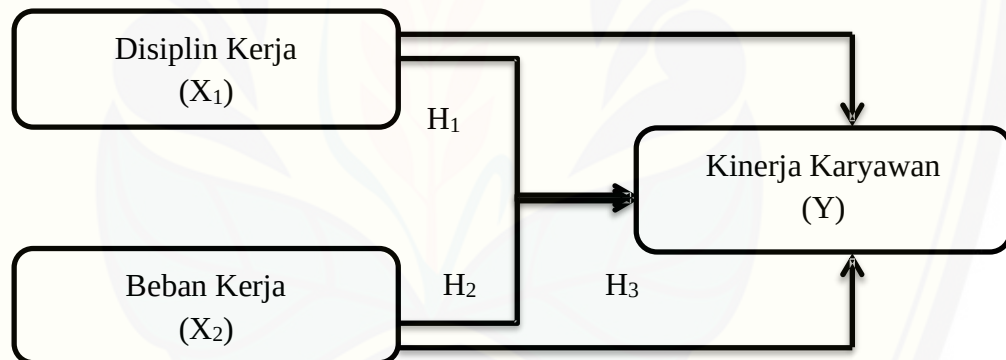
Hipotesis menurut Sugiyono (2014:134) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis sebagai berikut:

- H_0 : tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero)
- H_a : terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero)
- H_0 : tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero)

- H_a : terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero)
- H_0 : tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel beban kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero)
- H_a : terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel beban kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero)

3.4.1 Model Hipotesis

Model hipotesis dalam penelitian dapat dijelaskan dengan gambar di bawah ini:



Gambar 3.1 Model Hipotesis

Keterangan :

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Beban Kerja

Y : Kinerja Karyawan

- a. \longrightarrow : pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel independen terhadap variabel dependen
- b. \longrightarrow : pengaruh secara simultan (bersamaan) antara variabel independen terhadap variabel dependen

3.5 Tahap Pengumpulan Data dan Tahap Pengolahan Data

3.5.1 Tahap Pengumpulan Data

a. Jenis dan sumber data

Data yang dikumpulkan atau diperoleh dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan sekunder.

- 1) Data primer menurut Waluya (2007:79) adalah data atau keterangan yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner, hasil observasi dan hasil wawancara.
- 2) Data sekunder menurut Waluya (2007:79) adalah keterangan yang diperoleh dari pihak kedua, baik berupa orang maupun catatan. Artinya, data tersebut telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh satu orang atau instansi di luar peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli.

b. Metode pengumpulan data

Proses pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1) Wawancara

Wawancara adalah penelitian yang dilakukan secara langsung dengan proses tanya jawab berkaitan dengan disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan, kepada pimpinan PT. Bank Mandiri Jember (Persero).

2) Kuesioner

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang disusun oleh peneliti diberikan kepada karyawan operasional sebagai responden. Kuesioner berisikan pertanyaan tentang disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

3) Study perpustakaan

Study perpustakaan dilakukan dengan mempelajari literatur atau referensi yang berasal dari buku, jurnal dan penelitian terdahulu tentang disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. Sumber jurnal dari Andini Ramanti Kharie (2018), Ledita Anastasya (2018), Agusri (2018), Yudha Adityawarman (2015), Kenny Astria (2018), dan Dita Mahriza(2105).

3.5.2 Tahap Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan setelah semua data terkumpul, pada penelitian kuantitatif terdapat proses pengelolaan data yang harus dilakukan antara lain tahap pemeriksaan (*editing*) proses pemberian nilai (*scorsing*) dan tabulasi.

a. Pemeriksaan data

Pemeriksaan data dilakukan untuk memeriksa kembali data yang telah terkumpul apakah sudah memenuhi syarat pengisian dan telah diisi oleh responden dengan benar dan sesuai, sehingga dapat diketahui kebenarannya dan peneliti dapat melanjutkan proses yang selanjutnya.

b. Pemberian skor

Pemberian skor dilakukan untuk mengelompokkan data kuantitatif berdasarkan urutannya. Proses pemberian skor dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori atas jawaban pertanyaan kuesioner sesuai tanggapan responden. Setiap jawaban responden diberi skor nilai menggunakan skala *linkert*. Skala *linkert* menurut Sugiyono (2014:168) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Nilai jawaban sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- b) Setuju (S) : diberi skor 4
- c) Ragu-ragu (R) : diberi skor 3
- d) Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

c. Tabulasi

Tabulasi dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam membaca data dan menghitungnya. Kuesioner yang berupa kode-kode jawaban akan memasukkan dan dipilih menurut kategorinya kemudian diolah sehingga akan dilihat skor dari responden.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu petunjuk bagi penulis untuk mengukur variabel, sehingga diketahui baik dan buruknya suatu variabel yang di

ukur. Variabel yang digunakan pada penelitian ini tentang pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero). Variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen (bebas) dan dependen (terikat). Adapun variabel-variabelnya sebagai berikut :

3.6.1 Variabel Independen (bebas)

Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan beban kerja.

a. Disiplin kerja

Disiplin kerja menurut Zainal (2015) didefinisikan sebagai peraturan yang harus dilaksanakan seperti datang tepat waktu, menggunakan seragam yang sudah ditentukan sesuai harinya, mentaati peraturan-peraturan, dan mentaati norma-norma yang ada pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero). Indikator disiplin kerja pada penelitian ini yaitu :

- 1) kesadaran karyawan, karyawan bekerja sesuai target yang diinginkan perusahaan;
- 2) mentaati semua peraturan-peraturan, seperti datang tepat waktu, dan menggunakan seragam yang sesuai jadwal yang sudah ditentukan;
- 3) karyawan bekerja sesuai ketentuan yang ada di perusahaan;
- 4) mematuhi semua norma-norma; dengan bekerja secara jujur.

b. Beban kerja

Beban kerja menurut Elbadiansyah (2017) adalah berat ringannya pekerjaan seperti, pembagian kerja, kemampuan kerja karyawan, dan jumlah waktu yang ditentukan. Karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan (lembur). Indikator beban kerja pada penelitian ini yaitu :

- 1) karyawan bekerja lembur;
- 2) kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya;
- 3) Pembagian jabatan sesuai kemampuan dan keahlian karyawan;
- 4) karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan;

- 5) Pekerjaan karyawan ditentukan secara jumlah, waktu menyelesaikan pekerjaannya.

3.6.2 Variabel Dependen (terikat)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Sedamaryati (2017) didefinisikan sebagai alat ukur hasil yang diperoleh atas pekerjaannya dengan jumlah waktu yang sudah ditentukan. Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) sudah memenuhi target yang ditentukan perusahaan dengan menyelesaikan semua pekerjaannya. Indikator kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu :

- 1) Kinerja karyawan mengacu pada sistem formal dan terstruktur, seperti SOP perusahaan;
- 2) karyawan menyelesaikan pekerjaannya;
- 3) pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah sesuai yang diinginkan perusahaan;
- 4) hasil pekerjaan karyawan sesuai target perhari.

3.7 Uji Instrumen dan Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap pada kuesioner tersebut. Teknik uji validitas dengan korelasi *pearson* yaitu dengan mengorelasikan skor item dengan skor totalnya. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r dihitung \geq r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid (Prayitno, 2017:63), dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan :

- r : koefisien korelasi
 X : skor pertanyaan
 Y : skor total
 n : jumlah sampel

pengukuran validitas dilakukan dengan menguji signifikansi dengan menggunakan r pada tingkat signifikansi. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai $r \geq 0,05$.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah *cronbach alpha* (Prayitno, 2017:79). Rumus yang digunakan metode *cronbach*

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

- α : koefisien reliabilitas
 r : koefisien rata-rata korelasi antar variabel
 k : jumlah variabel bebas dalam persamaan

pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha* Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliabelitas atau tidak, menggunakan batasan 0,6.

3.7.2 Metode Analisis Data

a. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono, 2018:148).

b. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Prayitno, 2017:169). Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero), digunakan analisis regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Karakteristik pada masing-masing variabel

- α : konstanta atau besarnya koefisien masing-masing variabel sama dengan nol
- b_1 : besarnya pengaruh disiplin kerja
- b_2 : besarnya pengaruh beban kerja
- X_1 : variabel disiplin kerja
- X_2 : variabel beban kerja
- Y : kinerja karyawan
- e : faktor gangguan

c. Uji asumsi klasik

1) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Analisis statistik dilakukan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (Sugiyono, 2012). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov smirnov* adalah sebagai berikut:

- a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

2) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebasnya dan untuk menguji multikolinearitas dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 10$ dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi terbebas dari multikolinearitas Ghozali (dalam Prayitno, 2017).

3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Prayitno (2017) digunakan untuk mengetahui variabel pengganggu dalam persamaan regresi saat mempunyai varian yang sama atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas, untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *spearman rho*, jika tidak terjadi heteroskedastisitas apabila *unstandardized residuals* menghasilkan nilai signifikansi $> 0,05$.

d. Uji hipotesis

1) Uji t (parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individu terhadap individu dependen Ghozali (dalam Prayitno, 2017). Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Prayitno, 2017). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan atau kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dengan kriteria nilai signifikan $\alpha < 0,05$ dan β dengan arah positif maka hipotesis diterima dan berlaku sebaliknya, dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{b_i}{\text{Se}(b_i)}$$

Keterangan :

t : tast signifikan dengan angka korelasi

b_i : koefisien regresi

Se(b_i) : standard error dari koefisien korelasi

2) Uji F (simultan)

Analisis varian, yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Prayitno, 2017:179). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka koefisien dapat diterima dengan tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau $\alpha=0,05$, dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan :

F : pengujian secara simultan

R² : koefisien determinasi

k : banyaknya variabel

n : banyaknya sampel

e. Uji analisis koefisien determinasi (R²)

R² adalah korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin rendah. R square (R²) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Prayitno, 2017:179).

$$R^2 = \frac{\sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

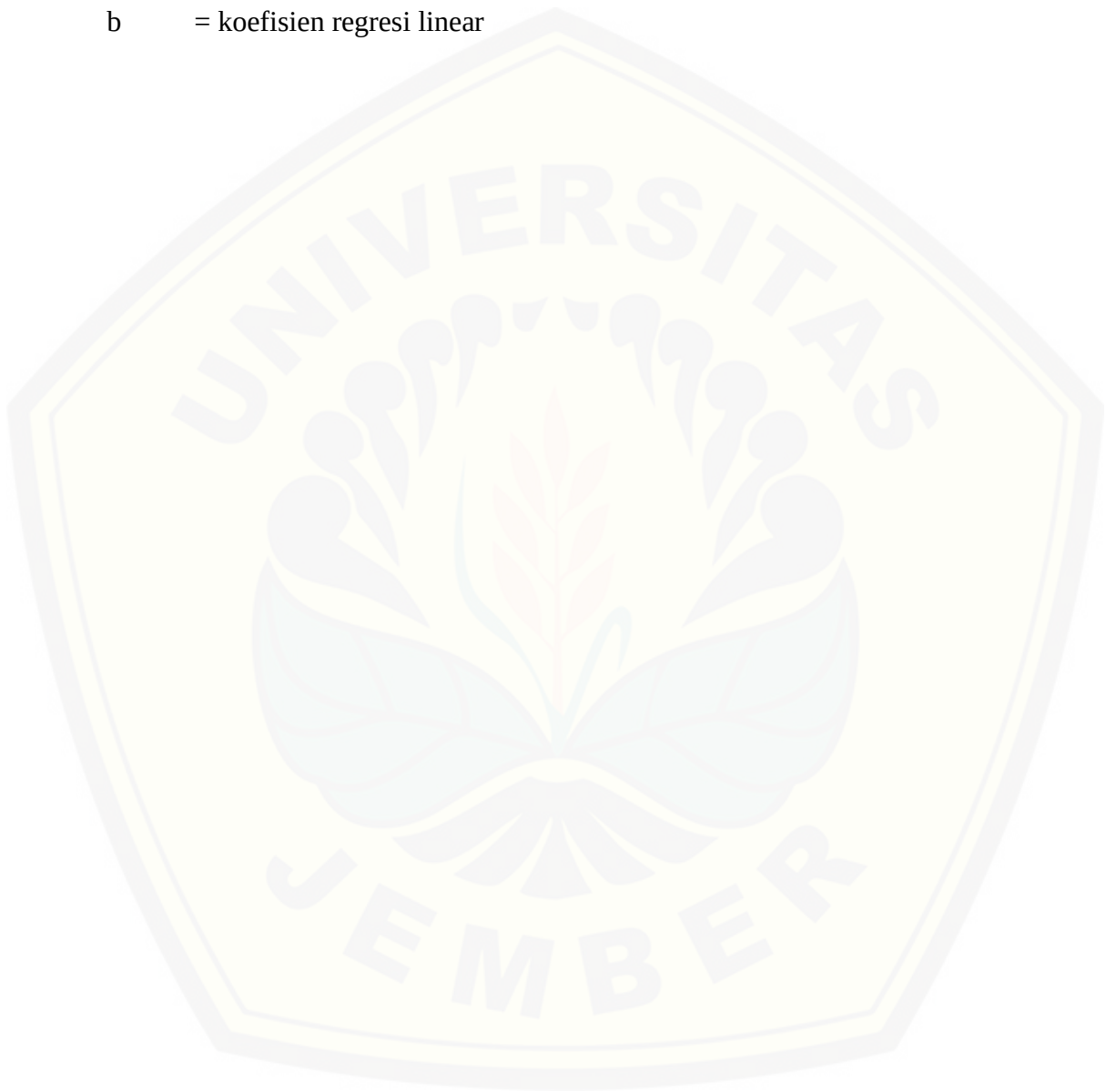
Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi berganda

Y = variabel terikat (*dependent*)

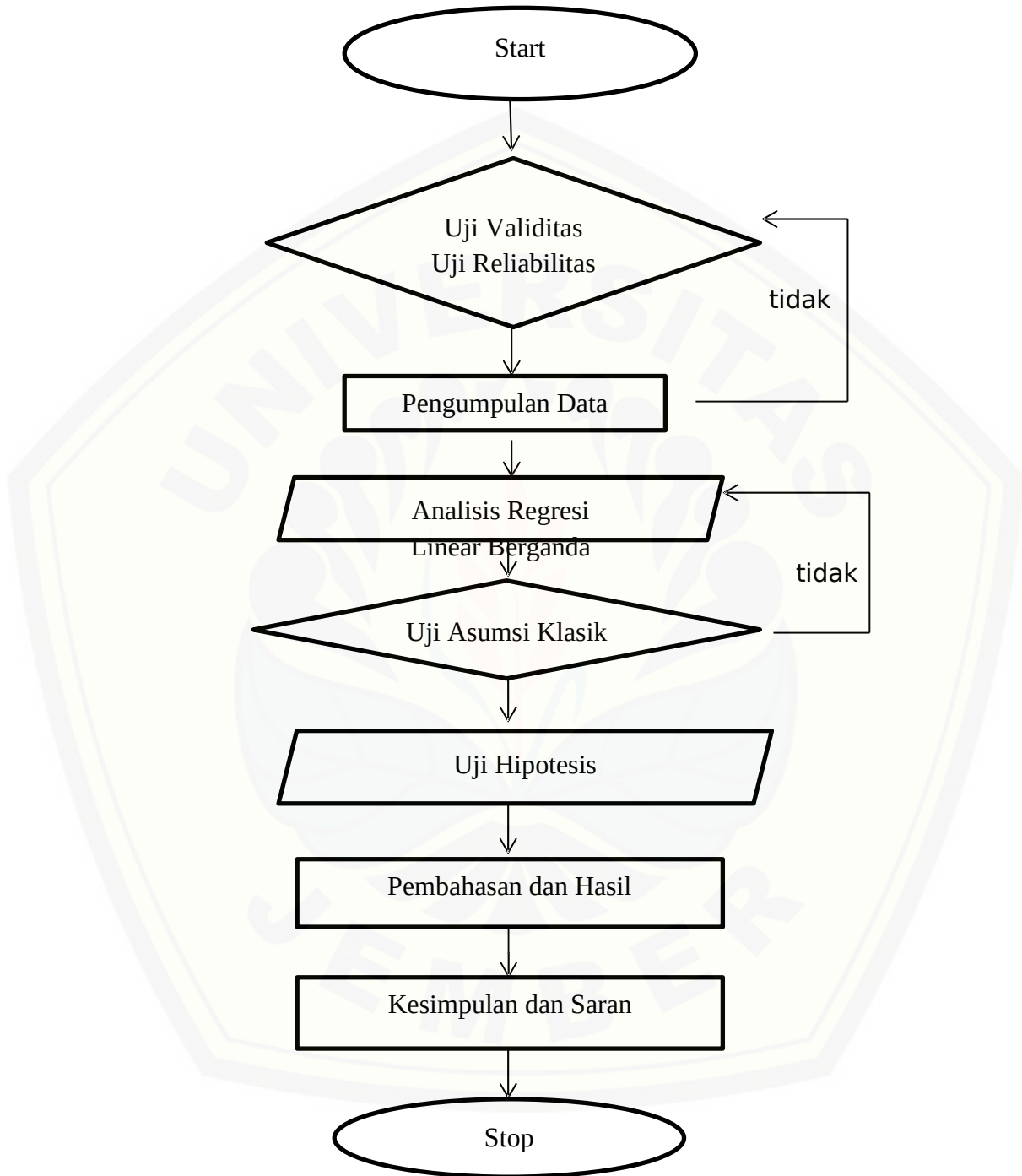
X = variabel bebas (*independent*)

b = koefisien regresi linear



3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah

a. Start

Merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian.

b. Pengumpulan Data

Merupakan tahap pencarian data yang diperlukan untuk mendukung penelitian.

Data ini diperoleh dari Bank Mandiri Alun-alun Jember.

c. Uji Instrumen

Uji ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui bahwa kuesioner yang dibagikan pada saat penelitian telah valid dan reliabel, jika tidak valid dan reliabel perlu dilakukan perbaikan.

d. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

e. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastitas.

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan beberapa macam alat uji, yakni uji t, uji F, dan uji R. Hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh disetiap variabel yang diukur.

g. Pembahasan dan Hasil

Pada tahap ini dilakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan.

h. Kesimpulan dan Saran

Menarik suatu kesimpulan dari analisis data dan memberikan saran dan sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan.

i. Stop

Menunjukkan berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan tentang pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero) maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hepotesis yang pertama menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero), artinya hipotesis yang menyebutkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima. Pernyataan tersebut menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero).
2. Hasil pengujian hipotesis beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero), artinya hipotesis yang menyebutkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pernyataan tersebut menunjukkan beban kerja karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, artinya hipotesis yang menyebutkan disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja diterima. Pernyataan tersebut menunjukkan semakin rendah disiplin kerja dan beban kerja tinggi, maka semakin rendah kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero).

5.2 Saran

Saran yang dapat di sampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Beban kerja yang sudah dihitung sebelumnya di evaluasi kembali untuk menghindari penumpukan pekerjaan dan mengurangi karyawan bekerja secara lembur. PT. Bank Mandiri Jember (Persero) untuk mempertahankan disiplin dalam bekerja dan memperhatikan beban kerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya meneliti variabel-variabel bebas lainnya untuk mengetahui indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian ini. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah sampel dengan wilayah penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian dapat dijadikan perbandingan pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin. 2019. “*Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Blora*” Pasuruan: Penerbit Qiora Media.
- Adityawarman Yudha. 2015. “*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krokot*” Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 6(1): 37.
- Astria Kenny. 2018. “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Penunjang*”. Pengetahuan, Seni dan Teknologi. Vol 2(1).
- Agusri. 2018. “*Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang*” Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol 15(2).
- Anantasya Ledita. 2018. “*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar*” Jurnal Administrasi Politik. Vol 8(2).
- Badriyah Mila. 2015. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Penerbit CV. Pustaka Setia.
- Budihardjo. 2015. “*Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*” Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses.
- Baroroh Ali. 2008. “*Trik-Trik Analisis Statistik dengan SPSS 15*”. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- Elbadiansyah. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Penerbit CV IRDH.
- Edison Emron, Anwar Yohni, dan Komariyah Imas. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, Iman. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi Anwar. 2007. “*Prinsip Pengelolaan Pengambilan Sampel Lingkungan*” Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Hiriansah. 2019. “*Metode Penelitian Suatu Tinjauan Konsep dan Konstruksi*” Pasuruan: Penerbit Qiara Media Partner.
- Hussein. 2017. “*Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*” Jakarta: Penerbit Elmatara.
- Irzal. 2016. “*Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*” Penerbit Kencana.
- Kasmir. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*”. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadri Trihono. 2018. “*Rancangan Penelitian*” Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

- Koesomowidjojo. 2017. *“Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* Jakarta: Penebar Suandaya.
- Kharie R. Andini. 2018. *“ Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate”* *Jurnal Emba*. Vol 7(1):141-150.
- Lambrie Irianto. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: Penerbit LaksBang PRESSindo.
- Hasibuan. 2008. *“Dasar-Dasar Perbankan”* Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mulianto Sindu. 2006. *“Panduan Supervis Dipekerjakan Perspektif Syariah”*. Jakarta: Penerbit Elex Media Komputindo.
- Mamik. 2015. *“Perkembangan dan Keunikan Variabel, Motivasi Kinerja Kepuasan”* Sidoharjo: Penerbit Zifatama Publisher.
- Mahriza Dita. 2015. *“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN, Tbk Cabang Pematangsiantar”* *Jurnal Maker*. Vol 1(1).
- Nawari. 2010. *“Analisis Regresi”* Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- Nurdin Ismail. 2019. *“ Metodologi Penelitian Sosial”* Surabaya: Penerbit Media Sahabat Cendekia.
- Nursalam. 2008. *“Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian”* Jakarta: Penerbit Salemba Medika.
- Prayitno Duwi. 2017. *”Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS”*. Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto Danang. 2013. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: Penerbit CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sedarmayanti. 2017. *“Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Santoso Yussy. 2015. *“ Organization Design and Job Analysis”* Jakarta: Penerbit Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Saleh L. Muhammad. 2018. *”Man Behind The Scene Safety”*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Sulaksono Hari. 2015. *“Budaya Organisasi dan Kinerja”* Jakarta: Penerbit Deepublish.
- Sinambela Lijan Poltak. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja”* Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *“ Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D”*: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *“Metode Penelitian Manajemen”* Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Sutopo Yeri. 2017. "*Statistika Inferensial*". Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Sudrajat. 1998. "*Manajemen Lingkungan Kerja*". Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Swarjana Ketut. 2012. "*Metodologi Penelitian Kesehatan*". Penerbit CV Andi Offset.
- Sugiarto. 2006. "*Metode Statistika*". Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso Singgih. 2005. "*Seri Solusi Bisnis Berbasis TI menggunakan SPSS untuk Statistik Parametrik*". Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2016. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*". Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*". Penerbit Alfabeta.
- Sujarweni Wiratna. 2016. "*Kupas Tuntas Penelitian Akutansi dengan SPSS*". Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- Vachapo R Antonius. 2019. "*Beban Kerja dan Stres Kerja*". Pénúruhan: Penerbit CV Penerbit Qiara Media.
- Waluya Bagja. 2007. "*Sosiologi*". Bandung: Penerbit PT Setia Purna Inves.
- Widiasa, A., M, & Purnomo, W. 2013. "*Peningkatan Disiplin Kerja Berdasarkan Pengaruh Analisis Faktor Individu dan Faktor Organisasi Karyawan*". Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan. Vol 11(2):71-75.
- Yusuf Arif. 2016. "*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Penerbit CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Yusuf Burhanuddin. 2015. "*Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*". Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliawati Livia. 2019. "*Pertolongan Pertama Pada Waktu Kuantitatif (P3K) Panduan Praktis Menggunakan Software SASP*". Yogyakarta: Penerbit Universitas Ciputra.
- Zainal R Veihzal, Ramly Mansyur, Mutis Thoby, dan Arafah Willy. 2015. "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*". Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN

Jember 6 Mei 2020

Kepada Yth

Bapak atau Ibu

Di Tempat

Perihal : Pengisian Kuisisioner

Saya mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi, Progam Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan jenjang strata 1 (S1). Adapun judul Skripsi adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Jember (Persero)”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon dengan hormat bapak, ibu saudara/i dengan berpartisipasi dalam pengisian daftar pernyataan-pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Semua data yang diberikan hanya akan digunakan semata-mata untuk keperluan skripsi peneliti.

Demikian permohonan ini disampaikan, peneliti mengucapkan terimakasih banyak atas ketersediaan dan kerjasama bapak atau ibu yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat saya

Via Dya Argiarini

170910202096

Identitas Responden

Nomor responden :(Diisi Peneliti)

Petunjuk Pengisian

Keterangan:

- a. Mohon Bapak/ibu/saudara/i menjawab seluruh pernyataan yang ada
- b. Setiap pernyataan cukup diberikan jawaban satu saja
- c. Mohon diberi tanda *Check List* pada kolom yang dianggap sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara/i
- d. Setiap jawaban yang dipilih akan diberi skor sebagai berikut:

SS	= Sangat Setuju	diberi skor	5
S	= Setuju	diberi skor	4
RR	= Ragu-Ragu	diberi skor	3
TS	= Tidak Setuju	diberi skor	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

No	Pernyataan Disiplin Kerja	SS	S	RR	TS	STS
1	Disiplin kerja meningkatkan kesadaran karyawan					
2	Disiplin kerja mengubah perilaku karyawan					
3	Karyawan diuntut mentaati peraturan perusahaan					
4	Karyawan mematuhi norma sosial perusahaan					
5	Disiplin kerja meningkatkan kinerja					
6	Tata tertib kerja menanamkan etika kerja					
7	Karyawan datang ke kantor sesuai aturan perusahaan					
8	Karyawan pulang kerja sesuai aturan yang ditentukan					
9	Menggunakan pakaian seragam sesuai jadwal					

No	Pernyataan Beban Kerja	SS	S	RR	TS	STS
1	Pekerjaan karyawan sesuai aturan beban kerja					
2	Jabatan sesuai dengan keahlian karyawan					
3	Kemampuan yang dimiliki karyawan dapat memenuhi permintaan perusahaan					
5	Beban kerja karyawan sesuai jam kerja					
6	Beban kerja sesuai kemampuan					

	karyawan					
7	Pekerjaan yang belum selesai diselesaikan dengan lembur					
8	Target Beban kerja yang belum selesai diselesaikan dengan lembur					

No	Pernyataan Ukuran Kinerja	SS	S	RR	TS	STS
1	Keahlian yang dimiliki karyawan mengacu pada sistem formal					
2	Jabatan karyawan sesuai kemampuan karyawan					
3	Target kerja mempengaruhi kinerja perusahaan					
4	Target kerja sesuai waktu yang ditentukan					
5	Hasil kerja yang sudah diselesaikan karyawan					
6	Hasil kerja karyawan sesuai waktu yang ditentukan					

X1.5	Pearson Correlation	,693*	,584	,351	,733*	1	,612	,585	,439	,748*	,780**
	Sig. (2-tailed)	,026	,076	,321	,016		,060	,076	,205	,013	,008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	,728*	,429	,573	,898**	,612	1	,358	,537	,458	,732*
	Sig. (2-tailed)	,017	,216	,084	,000	,060		,310	,109	,183	,016
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.7	Pearson Correlation	,782**	,677*	,574	,514	,585	,358	1	,808**	,905**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,008	,032	,083	,128	,076	,310		,005	,000	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.8	Pearson Correlation	,868**	,574	,779**	,514	,439	,537	,808**	1	,708*	,853**
	Sig. (2-tailed)	,001	,083	,008	,128	,205	,109	,005		,022	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
X1.9	Pearson Correlation	,755*	,556	,346	,545	,748*	,458	,905**	,708*	1	,847**
	Sig. (2-tailed)	,012	,095	,327	,103	,013	,183	,000	,022		,002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,956**	,783**	,749*	,824**	,780**	,732*	,864**	,853**	,847**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,013	,003	,008	,016	,001	,002	,002	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

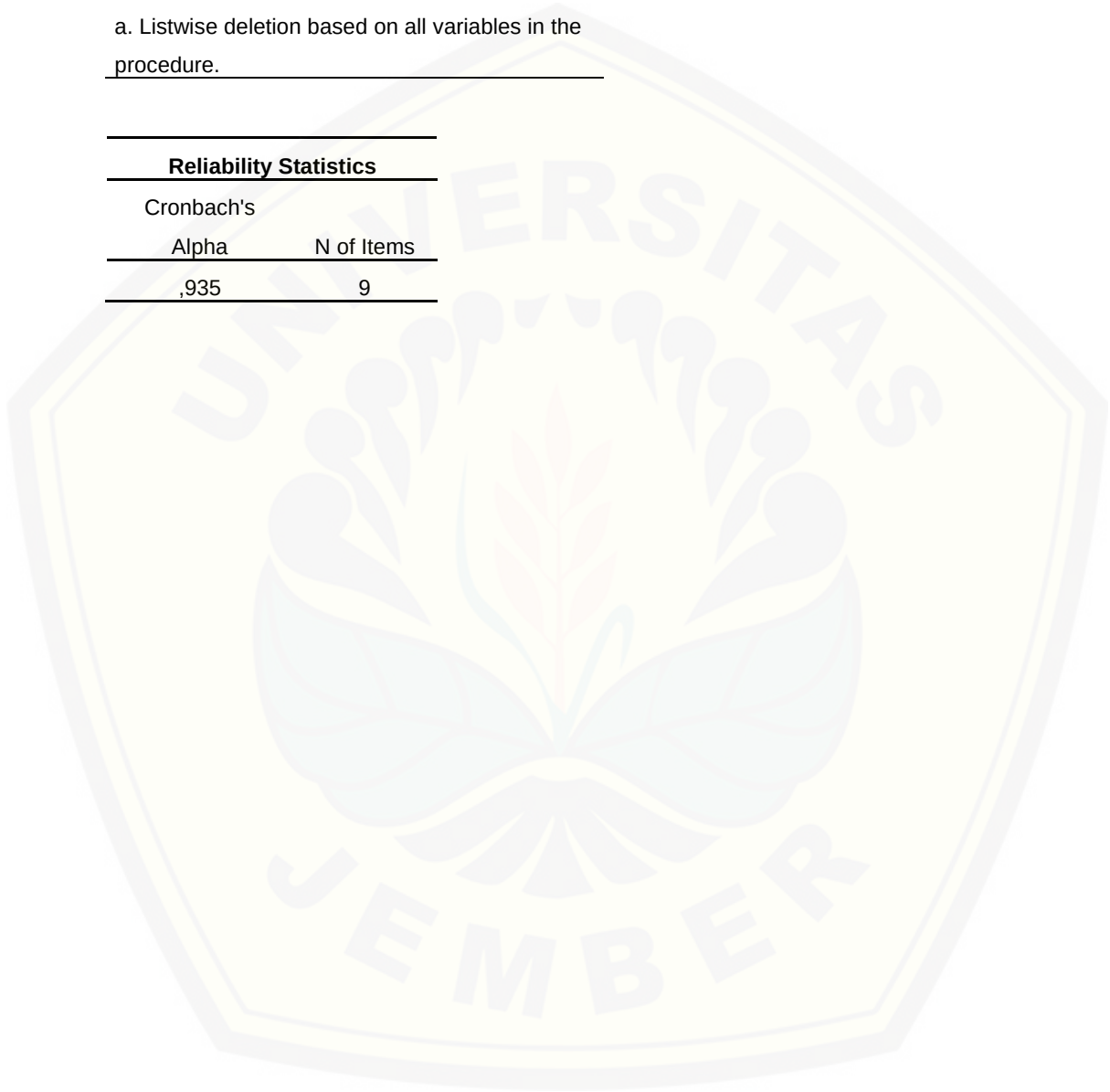
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's		
Alpha	N of Items	
,935	9	



X2.5	Pearson Correlation	,531	,764*	,802**	,531	1	,284	,488	,761*
	Sig. (2-tailed)	,114	,010	,005	,114		,427	,153	,011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	,309	,371	,606	,309	,284	1	,692*	,636*
	Sig. (2-tailed)	,385	,291	,063	,385	,427		,027	,048
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	,477	,373	,609	,477	,488	,692*	1	,759*
	Sig. (2-tailed)	,163	,289	,062	,163	,153	,027		,011
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	,858**	,710*	,845**	,858**	,761*	,636*	,759*	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,021	,002	,001	,011	,048	,011	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,881	7

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Jumlah responden	Item Pertanyaan						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	5	4	4	26
2	4	4	4	4	4	4	24
3	2	3	3	2	3	3	16
4	3	3	4	5	2	4	21
5	2	3	3	2	3	3	16
6	5	5	5	5	5	5	30
7	2	3	3	2	3	3	16
8	5	5	5	5	5	5	30
9	3	3	3	3	3	3	18
10	4	4	4	4	4	4	24

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Y1	Pearson Correlation	1	,904**	,888**	,884**	,815**	,888**	,971**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,001	,004	,001	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	,904**	1	,924**	,716*	,950**	,924**	,956**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,020	,000	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	,888**	,924**	1	,885**	,758*	1,000**	,970**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,001	,011	,000	,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	,884**	,716*	,885**	1	,499	,885**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,001	,020	,001		,142	,001	,001
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	,815**	,950**	,758*	,499	1	,758*	,838**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,011	,142		,011	,002
	N	10	10	10	10	10	10	10

Y6	Pearson			1,00				
	Correlation	,888**	,924**	0**	,885**	,758*	1	,970**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,001	,011		,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson							
	Correlation	,971**	,956**	,970**	,888**	,838**	,970**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,002	,000	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,956	6

Stratistik Deskriptif

No	X1	X2	Y
1	32	32	19
2	31	29	17
3	33	32	23
4	33	22	13
5	30	26	15
6	36	27	17
7	31	30	18
8	30	31	16
9	36	29	17
10	31	28	12
11	35	31	17
12	35	28	18
13	32	27	18
14	36	33	30
15	32	31	22
16	30	29	20
17	36	28	23
18	35	30	18
19	30	29	16
20	32	28	20
21	35	29	22
22	30	28	17
23	36	30	23
24	35	26	19
25	29	28	16
26	36	24	21
27	34	31	24
28	28	29	18
29	31	32	21
30	33	27	16
31	32	29	19
32	35	28	21
33	36	31	26
34	26	32	15
35	34	28	22
36	33	27	16
37	29	28	21

38	34	25	19
39	35	29	24
40	28	31	17

Data minimum, maksimum mean dan standart deviasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	40	26	36	32,63	2,705
X2	40	22	33	28,80	2,323
Y	40	12	30	19,15	3,592
Valid N (listwise)	40				

Uji Asumsi Klasik

No	X1	X2	Y
1	32	32	19
2	31	29	17
3	33	32	23
4	33	22	13
5	30	26	15
6	36	27	17
7	31	30	18
8	30	31	16
9	36	29	17
10	31	28	12
11	35	31	17
12	35	28	18
13	32	27	18
14	36	33	30
15	32	31	22
16	30	29	20
17	36	28	23
18	35	30	18
19	30	29	16
20	32	28	20
21	35	29	22
22	30	28	17
23	36	30	23
24	35	26	19
25	29	28	16
26	36	24	21
27	34	31	24
28	28	29	18
29	31	32	21
30	33	27	16
31	32	29	19
32	35	28	21
33	36	31	26
34	26	32	15
35	34	28	22
36	33	27	16
37	29	28	21

38	34	25	19
39	35	29	24
40	28	31	17

Uji Normalitas

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,483	,455	2,651

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243,110	2	121,555	17,299	,000 ^b
	Residual	259,990	37	7,027		
	Total	503,100	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-27,620	7,999		-3,453	,001
	X1	,758	,159	,571	4,772	,000
	X2	,765	,185	,495	4,137	,000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14,23	24,92	19,15	2,497	40
Residual	-5,634	5,210	,000	2,582	40
Std. Predicted Value	-1,970	2,312	,000	1,000	40
Std. Residual	-2,125	1,965	,000	,974	40

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,58194128
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,075
	Negative	-,101
Test Statistic	,101	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,483	,455	2,651

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243,110	2	121,555	17,299	,000 ^b
	Residual	259,990	37	7,027		
	Total	503,100	39			

a. Dependent Variable: Y

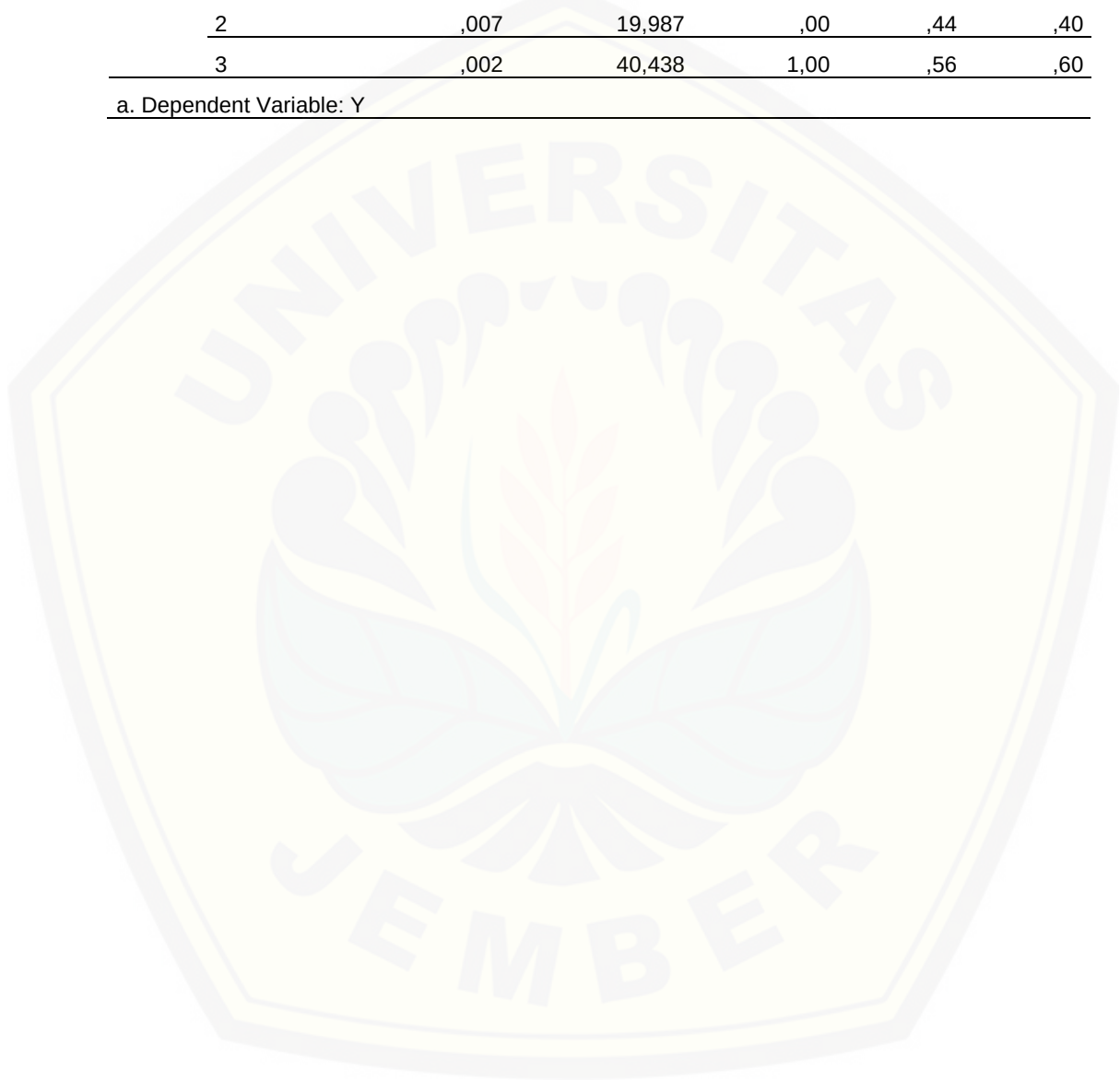
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	-27,620	7,999		-3,453	,001		
	X1	,758	,159	,571	4,772	,000	,976	1,025
	X2	,765	,185	,495	4,137	,000	,976	1,025

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2,991	1,000	,00	,00	,00
	2	,007	19,987	,00	,44	,40
	3	,002	40,438	1,00	,56	,60

a. Dependent Variable: Y



Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		. Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,329 ^a	,108	,060	1,50196

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,103	2	5,051	2,239	,121 ^b
	Residual	83,468	37	2,256		
	Total	93,570	39			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,234	4,532		-1,596	,119
	X1	,170	,090	,297	1,890	,067
	X2	,129	,105	,194	1,234	,225

a. Dependent Variable: RES2

Uji Analisis Linier Berganda

No	X1	X2	Y
1	32	32	19
2	31	29	17
3	33	32	23
4	33	22	13
5	30	26	15
6	36	27	17
7	31	30	18
8	30	31	16
9	36	29	17
10	31	28	12
11	35	31	17
12	35	28	18
13	32	27	18
14	36	33	30
15	32	31	22
16	30	29	20
17	36	28	23
18	35	30	18
19	30	29	16
20	32	28	20
21	35	29	22
22	30	28	17
23	36	30	23
24	35	26	19
25	29	28	16
26	36	24	21
27	34	31	24
28	28	29	18
29	31	32	21
30	33	27	16
31	32	29	19
32	35	28	21
33	36	31	26
34	26	32	15
35	34	28	22
36	33	27	16
37	29	28	21

38	34	25	19
39	35	29	24
40	28	31	17

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y	19,15	3,592	40
X1	32,63	2,705	40
X2	28,80	2,323	40

Correlations				
		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,494	,406
	X1	,494	1,000	-,155
	X2	,406	-,155	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,001	,005
	X1	,001	.	,170
	X2	,005	,170	.
N	Y	40	40	40
	X1	40	40	40
	X2	40	40	40

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,483	,455	2,651

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243,110	2	121,555	17,299	,000 ^b
	Residual	259,990	37	7,027		
	Total	503,100	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-27,620	7,999		-3,453	,001
	X1	,758	,159	,571	4,772	,000
	X2	,765	,185	,495	4,137	,000

a. Dependent Variable: Y

Uji Hipotesis

No	X1	X2	Y
1	32	32	19
2	31	29	17
3	33	32	23
4	33	22	13
5	30	26	15
6	36	27	17
7	31	30	18
8	30	31	16
9	36	29	17
10	31	28	12
11	35	31	17
12	35	28	18
13	32	27	18
14	36	33	30
15	32	31	22
16	30	29	20
17	36	28	23
18	35	30	18
19	30	29	16
20	32	28	20
21	35	29	22
22	30	28	17
23	36	30	23
24	35	26	19
25	29	28	16
26	36	24	21
27	34	31	24
28	28	29	18
29	31	32	21
30	33	27	16
31	32	29	19
32	35	28	21
33	36	31	26
34	26	32	15
35	34	28	22
36	33	27	16

37	29	28	21
38	34	25	19
39	35	29	24
40	28	31	17

Uji t dan Uji F

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		. Enter
a. Dependent Variable: Y			
b. All requested variables entered.			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-27,620	7,999		-3,453	,001
	X1	,758	,159	,571	4,772	,000
	X2	,765	,185	,495	4,137	,000
a. Dependent Variable: Y						

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		. Enter
a. Dependent Variable: Y			
b. All requested variables entered.			

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243,110	2	121,555	17,299	,000 ^b
	Residual	259,990	37	7,027		
	Total	503,100	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji R²

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,483	,455	2,651

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero)

No	Jabatan Karyawan	Bank Mandiri Jember JI Jendral Ahmad Yani	Bank Mandiri Cabang Jember JI Sultan Agung B3
(a)	(b)	(c)	(d)
19.	ABC	Dimas	
20.	<i>Branch Sales Manajer</i>	Endah Setiawati	Tika Rusdiyawan
21.	<i>Branch Sales Staff</i>		Mujiyono
22.	<i>Sales Representative</i>		Ana Resti
23.	<i>Micro Backing Manajer</i>		Meliasna BR Kaban
24.	<i>Mikro Kredit Analis</i>		Moch. Arifin
25.	<i>Mikro Kredit Sales</i>		1. Heni Jayanti 2. Lilik Maknuna
26.	<i>Branch Operation Manajer</i>		Alan Ardiansyah
27.	<i>Customer Service Officer</i>	Dyah Wara R	Yulia Sartika
28.	<i>Teller Koordinator</i>	Maya Vidyapuri	Vina Saputri
29.	<i>Officer Cash & Clearing Ops</i>		Ahya Mazea
30.	<i>Officer e-channel Ops</i>		Endi Wijaya
31.	<i>Sales Executive Financial Advisor</i>	1. Tyas Priyandari 2. Vika 3. Huda	

(a)	(b)	(c)	(d)
32.	<i>Customer Relationship Representative</i>		1. Savira Maulida 2. Arif Habib
33.	<i>Customer Service Representative</i>	1. Hendriyes F 2. Atras Alif Firmansyah 3. Ade Rendy Chrisari 4. Adita Fitri Rossetyowati 5. Putri Dewi Lestari 6. Dianny Indah Pratiwi	1. Bayu Ardiyansyah 2. Evi Nurdina
34.	<i>Customer Service Administrasi</i>	1. Septian satria Putra 2. Fajariani Ayu	
35.	<i>Teller PB3</i>		Eny Anita
36.	<i>Teller</i>	1. Dewi Arimby Bambang 2. Nanda Wulan Yuliana 3. Indah Ayu Kurniawati 4. Sayyid M. H 5. Oryza Rabella Gavinov 6. Megawati Yanuariska R	1. Robby Rasjo 2. Afrinda Dina
	Jumlah Karyawan	21 Karyawan	19 Karyawan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
Email : penelitian.lp2m@unej.ac.id - pengabdian.lp2m@unej.ac.id

Nomor : 1797 /UN25.3.1/LT/2020
Perihal : *Permohonan Ijin Penelitian*

8 Juni 2020

Yth. Direksi
PT. Bank Mandiri Ahmad Yani Jember
Di
Jember

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 1562/UN25.1.2/LT/2020 tanggal 13 Mei 2020 perihal Ijin Penelitian,

Nama : Via Dya Argiarini
NIM : 170910202096
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Program Studi : Administrasi Bisnis
Alamat : Ds. Gladag Krajan RT/RW 2/7 Rogojampi-Banyuwangi
Judul Penelitian : "Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero)"
Lokasi Penelitian : PT. Bank Mandiri Jember (Persero) Ahmad Yani-Jember
Lama Penelitian : Bulan Juni-Juli 2020

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.


Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.



an. Ketua
Sekretaris II,

Dr. Susanto, M.Pd.
NIP. 196306161988021001

Tembusan Yth.
1. Dekan FISIP Universitas Jember;
2. Mahasiswa ybs;
3. Arsip.

 **PT. BANK MANDIRI JEMBER (PERSERO) Tbk**
Cabang Jember Alun-alun
Jl Jendral Ahmad Yani No.3 – Jember, Jawa Timur
Phone: (0331) 486671, Fax: 485461, 487704
Website: <https://www.bankmandiri.com>

Perihal : Surat balasan

Kepada Yth:
Wakil Dekan 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember
di Tempat

Dengan Hormat,
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alif Riyadi
Jabatan : Branch Manager

Menyatakan bahwa,

Nama : Via Dya Argiarini
NIM : 170910202096
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jurusan : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Perguruan Tinggi : Universitas Jember
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero)

Telah kami ijtikan untuk melakukan penelitian dan mencari data sesuai dengan judul yang telah diajukan di PT. Bank Mandiri (Persero)Tbk Cabang Alun-alun Jember.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
Tanda Tangan Pemboat Bank
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk
ALUN-ALUN JEMBER

ALIF RIYADI
BRANCH MANAGER