

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PELAKSANA  
PT. BANK JATIM CABANG JEMBER TAHUN 2002

SKRIPSI



Asal : Madia Pembelian  
Terima : Tgl. 25 12  
No. Induk : SRS  
Klass : 331.118  
NAS  
P  
e.1

Oleh :

**ARISATUN NASUHAH**  
NIM. 980210301123

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS JEMBER  
2002

## **MOTTO**

*“ Allah akan mengangkat orang-orang beriman dikalangan kamu dan orang-orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat dan allah mengetahui apa-apa yang kamu perbuat.*

**(QS. 58 Almujudillah 11)**

*“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya, ia mendapat pahala (dari kebajikan) untuknya segala kebaikan yang diusahakan dan resiko baginya kejahatan yang diperbuatnya.*

**(QS. 2 Albaqoroh 286)**

*“ Hidup untuk bekerja , bekerja untuk beribadah “ (ARIS S).*

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Ayahanda Muhammad Asyikin dan Ibunda Samanik'atun tercinta yang telah memberikan do'a, nasehat, serta dorongan demi keberhasilan Studiku.
2. Keluarga besar Bani Marzuki dan Bani Syamsuri yang senantiasa memberikan do'a, nasehat, dorongan, dan mengasihi.
3. Kakakku tercinta Muhammad Ersad Effendi, SP. yang telah memberikan do'a, nasehat, serta dorongan demi keberhasilan Studiku.
4. Kekasih tercinta Awang Cahyo Dahono (My Partner in Life) yang telah memberiku do'a, nasehat, serta dorongan demi keberhasilan Studiku.
5. Almamaterku yang tak mungkin terlupakan.

**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja  
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelaksana  
PT. Bank Jatim Cabang Jember Tahun 2002.**

**SKRIPSI**

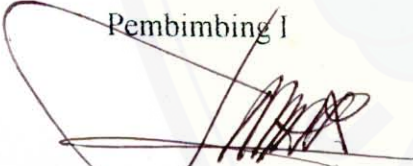
Diajukan untuk dipertahankan didepan tim penguji guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Strata Satu (S-I) Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Studi Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Oleh

Nama Mahasiswa : ARISATUN NASUHAH  
Nim : 980210301123  
Daerah Asal : Rowotengah-Sumber baru- Jember  
Tempat Tanggal Lahir : Jember -26- April -1979  
Jurusan / Program : Pend. IPS / Pend.Ekonomi

Disetujui,

Pembimbing I

  
Drs. Umar HMS, M.Si.  
NIP. 131 759 843

Pembimbing II

  
Dra. Murtiningsih  
NIP. 130 531 990

HALAMAN PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan Diterima  
oleh Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Jember

Pada Hari : Selasa

Tanggal : 05 Nopember 2002

Tempat : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas  
Jember.

Tim Penguji

Ketua

Drs. Bambang Suyadi, M.Si.  
NIP. 131 415 516

Sekretaris

Dra. Murtiningsih.  
NIP. 130 531 990

Anggota

1. Drs. Umar HM Saleh, M.Si  
NIP. 131 759 843

2. Dra. Sri Wahyuni, M.Si.  
NIP. 131 386 651

Mengetahui  
Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember



W. SUPARNO, M.Hum  
NIP. 131 274 727

## KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah kepada Allah SWT. atas segala karunia dan rahmat yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih memiliki kekurangan dan kelemahan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis. Namun demikian berkat bantuan moril dan materiil dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, perkenankan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.
2. Kepala Kepustakaan beserta Staff Universitas Jember.
3. Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial.
4. Ketua Program Pendidikan Ekonomi.
5. Pembimbing I dan Pembimbing II.
6. Dosen Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember khususnya Dosen Program Pendidikan Ekonomi.
7. Pimpinan dan Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember yang telah memberikan ijin penelitian dan bantuannya hingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Almamaterku Tercinta.

Harapan penulis semoga semua mendapat imbalan dari Allah SWT atas segala keikhlasan yang telah diberikan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa karya tulis ilmiah ini masih jauh dari sempurna, maka penulis berharap dengan rendah hati adanya kritik dan saran membangun sebagai landasan bagi penulis dalam meraih keberhasilan lebih lanjut.

Jember November, 2002

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN MOTTO .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PENGAJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DENAH LOKASI .....	x
ABSTRAK .....	xi
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Permasalahan .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	3
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	4
2.2 Dasar Pandangan Teori Kualitas SDM .....	4
2.2.1 Tingkat Pendidikan .....	5
2.2.2 Pelatihan .....	6
2.2.3 Motivasi .....	7
2.2.4 Kemampuan Fisik Karyawan .....	7
2.3 Disiplin Kerja .....	9
2.3.1 Kerajinan Dalam Melaksanakan Pekerjaan .....	10
2.3.2 Ketaatan Pada Jam Kerja .....	11
2.3.3 Ketaatan Pada Peraturan Perusahaan .....	12
2.4 Dasar Teori Produktivitas Kerja Karyawan .....	12
2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan .....	12
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	14
2.5 Pengaruh Kualitas SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	16
2.6 Hipotesis .....	17
<b>III. METODELOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Rancangan Penelitian .....	18
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	18
3.2.1 Kualitas SDM (X1) .....	19
3.2.2 Disiplin Kerja (X2) .....	19
3.2.3 Produktivitas Kerja .....	19
3.3 Penentuan Lokasi Penelitian .....	20
3.4 Metode Penentuan Responden .....	20
3.5 Data dan Sumber Data .....	21
3.5.1 Data .....	21

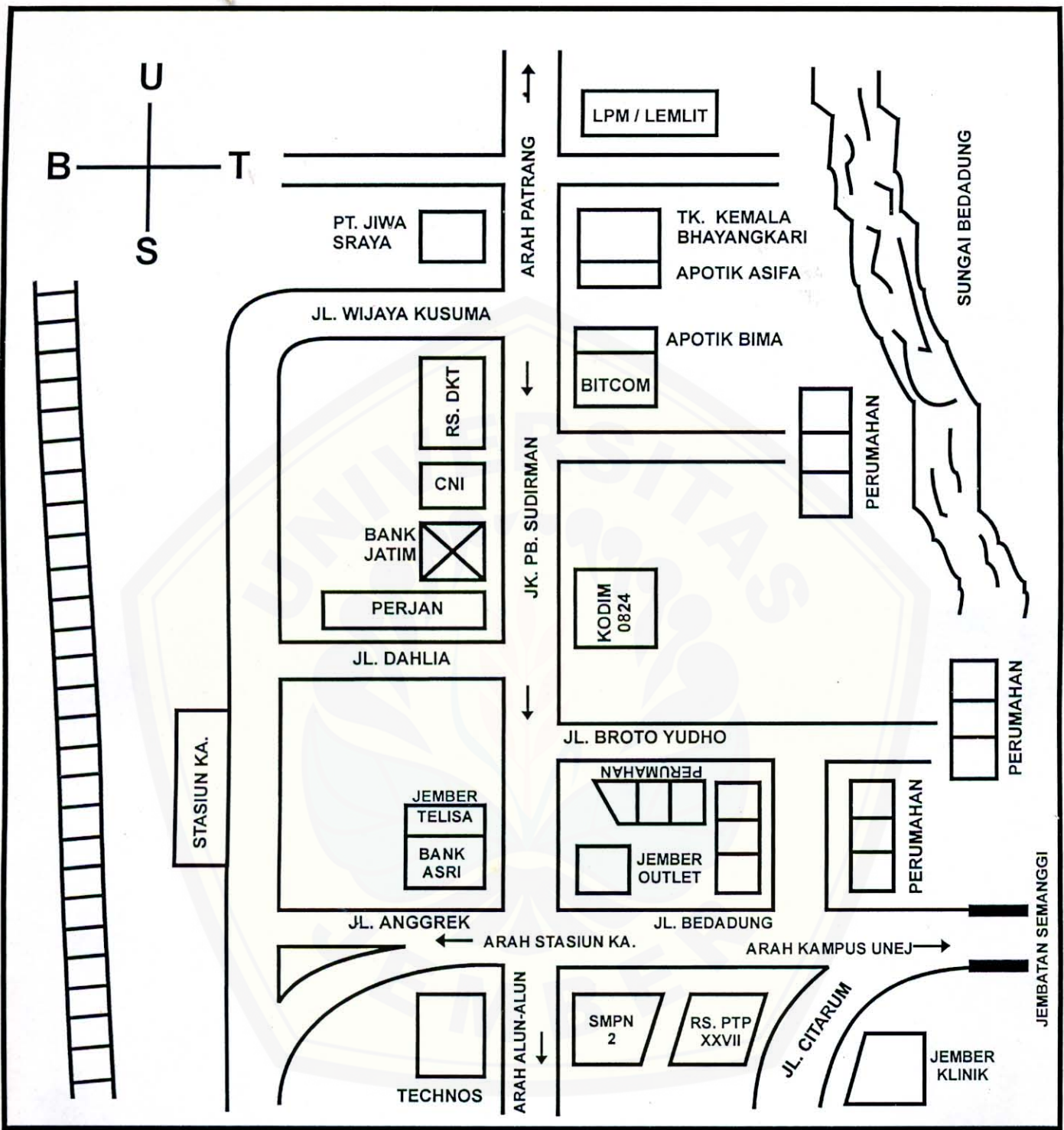
3.5.2	Sumber Data .....	21
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	22
3.6.1	Metode Observasi .....	21
3.6.2	Metode Angket .....	22
3.6.3	Metode Interview .....	22
3.6.4	Metode Dokumentasi .....	23
3.7	Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data .....	23
3.7.1	Teknik Pengolahan Data .....	23
3.7.2	Analisis Data .....	24
<b>IV. HASIL DAN ANALISIS</b>		
4.1	Data Pelengkap .....	27
4.1.1	Sejarah Singkat Bank Jatim .....	27
4.1.2	Visi dan Misi Bank Jatim .....	28
4.1.3	Perkembangan Bank Jatim .....	29
4.1.4	Struktur Organisasi Bank Jatim .....	29
4.1.5	Personalia Bank Jatim .....	30
4.1.6	Kegiatan usaha Bank Jatim .....	38
4.2	Data Utama .....	43
4.3	Analisis Data .....	44
4.3.1	Analisis Persamaan Garis Regresi .....	44
4.3.2	Analisis Varian Garis Regresi .....	45
4.4	Pengujian Hipotesis .....	46
4.4.1	Pengujian secara Simultan .....	46
4.4.2	Pengujian secara parsial .....	47
4.5	Pembahasan .....	48
4.6	Kekuatan dan Kelemahan .....	57
4.6.1	Kekuatan .....	57
4.6.2	Kelemahan .....	57
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	59
5.2	Saran .....	59
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN</b>		
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>		



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul / Nama Tabel	Halaman
1.	Jumlah Karyawan Pada Masing-masing Sub Bagian	21
2.	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan dan Status pada Bank Jatim Cabang Jember.	36
3.	Jam kerja karyawan Bank Jatim Cabang Jember	37
4.	Rekapitulasi Hasil Analisis Linear Berganda	44
5.	Rekapitulasi Pengaruh Variabel bebas Terhadap Variabel terikat	45
6.	Rekapitulasi Variabel bebas (X1) dan (X2) terhadap Variabel terikat	47
7.	Rekapitulasi pengaruh variabel kualitas SDM dan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelaksana PT. Bank Jatim Cabang Jember secara parsial	47

# DENAH LOKASI PENELITIAN



**KETERANGAN :**

 LOKASI PENELITIAN

SUMBER DATA : BANK JATIM CABANG JEMBER

## ABSTRAK

Salah satu faktor yang digunakan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah tenaga kerja dan kedisiplinan tenaga kerja dari dalam perusahaan itu sendiri sebab sumber daya manusia (karyawan) dan disiplin kerja merupakan sebagai faktor yang paling dominan atau utama, sehingga hal ini perlu mendapat perhatian yang utama. Sebab Kualitas SDM dan Disiplin Kerja berkaitan dengan produktivitas kerja yang dicapai. Tingkat produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, dan kondisi fisik karyawan hal ini dapat tercipta melalui beberapa cara antara lain dengan melaksanakan pendidikan formal dan non formal. Bagi karyawan yang sudah bekerja diadakan pelatihan, memberikan motivasi, perbaikan tingka kondisi fisik karyawan dan dengan melaksanakan disiplin kerja yaitu dengan mentaati peraturan perusahaan, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan, dan ketaatan pada jam kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut maka peneliti bermaksud meneliti berapa besar pengaruh kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pendidikan, latihan, motivasi, kondisi fisik karyawan, dan disiplin kerja yaitu melalui kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan, ketaatan pada jam kerja, ketaatan pada peraturan perusahaan. Dimana semuanya itu saling berkaitan dan saling mempengaruhi, teknis analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Untuk mencapai tujuan penelitian tersebut dan menjawab permasalahan penelitian maka diambil langkah-langkah yaitu mengumpulkan data melalui angket dan dokumentasi, data utama melalui angket dan diambil melalui karyawan Bank Jatim sebanyak 31 orang. Dalam penganalisaan data dipergunakan teknis analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t dari hasil analisis menggunakan program SPSS ditemukan bahwa  $F_{hit} > F_{tab}$  dan signifikan yaitu  $22,859 > 3,35$  yang berarti bahwa secara bersama-sama kualitas SDM dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan secara parsial pengaruh paling dominan diantara kedua variabel Kualitas SDM dan Disiplin terhadap variabel terikat Produktivitas kerja adalah disiplin kerja hal ini dibuktikan dengan hasil analisis sebesar 4,520 dengan menggunakan t-tab sebesar 2,048 atau  $t_{hit} > t_{tab}$  yaitu  $4,048 > 2,048$ .

**Kata sumber : Kualitas SDM, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan .**



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Permasalahan

Dewasa ini banyak perusahaan atau pengusaha yang menemui berbagai masalah seperti : kualitas sumber daya manusia yang rendah, produktivitas rendah, salah satu penyebab masalah tersebut adalah karena kurang adanya kesesuaian atau ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan yang didasarkan pada keahlian sumber daya manusia yang dimiliki oleh tenaga kerja. Dalam hal ini, pengusaha perlu mengupayakan untuk memperoleh tenaga kerja yang benar-benar berkualitas sehingga terjamin produktivitas kerja terutama pada usaha sektor riil. Usaha sektor riil perlu didukung oleh dunia perbankan karena perbankan memiliki andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi perekonomian masyarakat yang lebih baik.

Guna memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka seorang manager atau pengusaha harus memperhatikan tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, dan kemampuan fisik karyawan. Menurut Simanjuntak.(1998:39) bahwa tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tingkat pendidikan dan pelatihan kerja rendah menyebabkan produktivitas kerja rendah. Pada dasarnya tingkat pendidikan para pekerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan produktivitas kerja dengan rendahnya tingkat pendidikan dan pelatihan akan menyebabkan rendahnya keterampilan yang dimiliki sehingga kualitas tenaga kerja juga kurang memuaskan. Oleh karena itu, kita harus mampu menyeleksi para pelamar pekerjaan untuk ditempatkan dalam suatu jabatan pekerjaan yang sesuai untuk menjaga produktivitas kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tujuan organisasi dapat diperoleh secara maksimal melalui sumber daya manusia yang berkualitas berdasarkan pendidikan, pelatihan, motivasi, dan kemampuan fisik karyawan yang dimiliki sehingga diperoleh suatu kesadaran

atau dapat ditumbuh kembangkan kesadaran bagi karyawan atau pegawai untuk mematuhi dan mengikuti pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan pengusaha atau manager yang tujuan dasarnya untuk menggerakkan pegawai atau karyawan untuk berdisiplin diri. Disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi yang dapat mendorong produktivitas kerja atau merupakan sarana penting untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja.

Proses peningkatan produktivitas kerja yang dilakukan PT. Bank Jatim Cabang Jember memiliki standart dalam menyeleksi setiap tenaga kerja baru (rekrutmen). Menurut Umar, (2000:8) rekrutment merupakan kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Dimana calon tersebut dapat diperoleh melalui berbagai sumber misalnya : lembaga pendidikan, departemen tenaga kerja, biro konsultan, rekan di media massa dan tenaga kerja dari dalam organisasi itu sendiri. Pendidikan calon tenaga kerja juga menjadi ukuran bagi perusahaan dimana tingkat pendidikan tersebut dikategorikan Sekolah Menengah Umum (SMU) dan Perguruan Tinggi (PT) karena tenaga kerja tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan yang berbeda. Proses seleksi pada dasarnya merupakan usaha sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah yang dianggap paling baik dan tepat dengan kriteria yang telah ditetapkan dan jumlah yang dibutuhkan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin meneliti apakah benar kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan untuk memperoleh keuntungan guna menjaga atau menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka dalam penelitian ini penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah dan seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia dan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelaksana PT. Bank Jatim Cabang Jember Tahun 2002 ?

2. Manakah di antara dua variabel tersebut yaitu kualitas SDM (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelaksana PT. Bank Jatim Cabang Jember Tahun 2002 ?

### 1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kualitas SDM dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Pelaksana PT. Bank Jatim Cabang Jember Tahun 2002.
2. Untuk mengetahui manakah di antara dua variabel tersebut yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Pelaksana PT. Bank Jatim Cabang Jember Tahun 2002.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Keberhasilan dalam suatu penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan untuk tujuan teoritis maupun tujuan praktis. Penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti sendiri merupakan suatu tugas akademis dengan menambah wawasan serta mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama berada dibangku kuliah.
- b. Bagi pemerintah: sebagai informasi atau masukan untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat mengambil kebijaksanaan dalam hal ketenaga kerjaan.
- c. Bagi perusahaan itu sendiri sebagai masukan dalam rangka penerimaan tenaga kerja yang berkualitas dan sebagai usaha untuk mengembangkan karyawannya melalui disiplin yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang sejenis dilakukan oleh Sri Munaryati yang berjudul Pengaruh Kualitas SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada perusahaan Rokok Bokor Mas di Kabupaten Blitar Tahun 1997. Dengan tujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh kualitas SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada Perusahaan Rokok Bokor Mas di Kabupaten Blitar.

Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kualitas SDM mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan ditunjukkan dengan rumus analisis regresi linier sederhana bahwa  $F_{hit} > F_{tab}$  atau diketahui dari persamaan garis regresi yang ditemukan  $F_{reg} 92,5872$  sementara  $F_{tab}$  adalah 3,95 pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif yang signifikan antara kualitas SDM terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Rokok Bokor Mas Di Kabupaten Blitar tahun 1997. berarti semakin tinggi kualitas SDM maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Penelitian sebelumnya menyoroiti Kualitas SDM dinilai dari tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, dan kondisi fisik karyawan memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti akan tetapi terdapat perbedaan lokasi obyek penelitian, perbedaan lainnya obyek yang diteliti adalah karyawan bagian produksi sementara penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Bank Jatim Cabang jember. Disamping itu untuk variabel X (variabel bebas) ditambahkan disiplin kerja yang sebelumnya hanya meneliti kualitas sumber daya manusia.

#### 2.2 Dasar Pandangan Teori Tentang Kualitas SDM.

Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap peningkatan atau pengembangan suatu usaha dengan pembentukan kemampuan kerja melalui pendidikan sekolah maupun luar sekolah dan latihan guna memberikan

keterampilan kerja. Sumber daya manusia disini menempati kedudukan yang lebih tinggi dan merupakan faktor yang sangat menentukan untuk tingkat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi. Menurut pendapat Marwan, (1996:16) pengertian kualitas yaitu keterampilan yang pada dasarnya menunjukkan penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Lebih jelas lagi dikatakan oleh Simanjuntak, (1998:39) bahwa kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan atau pekerja yang bersangkutan. dengan demikian pengertian kualitas SDM adalah kekuatan yang bersumber dari dalam diri manusia dan diluar manusia yang dapat membuat diri manusia memiliki suatu penampilan tersendiri dalam melakukan pekerjaan.

Kualitas SDM yang dimaksud dalam hal ini adalah kondisi serta kemampuan yang dimiliki karyawan. Dari dasar tersebut indikator yang dijadikan sebagai ukuran kualitas SDM yang nampak menonjol berdasarkan pendapat Simanjuntak, (1998:39) adalah sebagai berikut: (1) Tingkat Pendidikan (2) Pelatihan (3) Motivasi (4) Kemampuan fisik karyawan.

### **2.2.1 Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan merupakan masalah yang sangat penting dalam kehidupan bangsa dan negara terutama pada ketenagakerjaan karena tingkat pendidikan merupakan upaya mengembangkan SDM dan intelektual serta kepribadian manusia. Tingkat pendidikan seseorang menyangkut pengetahuan dan wawasannya terutama pada tingkat pendidikan menengah umum (SMU) sampai pendidikan tinggi (PT) sebab tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap kecepatan dan ketepatan seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Hal ini berdasarkan pendapat Hasibuan, (1990:61) Tingkat pendidikan merupakan suatu indikator yang memerlukan kemampuan seseorang untuk dapat mengerjakan atau untuk memacu suatu jabatan karena dengan latar belakang pendidikan dianggap seseorang akan mampu menjabat suatu kedudukan tertentu. Dipertegas lagi oleh



Noto Admojo, (1998:28) bahwa tingkat pendidikan tidak hanya menambah pengetahuan akan tetapi juga meningkatkan keterampilan karyawan sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama dalam mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. Dengan pendidikan akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk dapat mengerjakan atau menduduki jabatan tertentu. Dalam hal ini tingkat pendidikan sangat dibutuhkan dan diperlukan dalam suatu perusahaan karena akan menunjukkan bahwa seseorang mempunyai suatu kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

### **2.2.2 Pelatihan**

Latihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu dalam arti proses kaitan dengan pendidikan, pelatihan dan pengembangan satu dengan yang lain. Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau ketrampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Menurut Anwar (2000:43) pelatihan merupakan suatu usaha berencana yang diselenggarakan untuk penguasaan skill pengetahuan dan sikap-sikap pegawai dan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Hal ini dipertegas oleh Hamalik, (2000:14) mengatakan bahwa pelatihan yang ditujukan pegawai adalah pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, ketrampilan yang bertujuan untuk peningkatan semangat kerja, meningkatkan kecerdasan, berdisiplin, beretos kerja, profesional dan bertanggung jawab, meningkatkan kualitas kerja, produktif, sehat jasmani dan rohani.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam upaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pada dasarnya tujuan dari pelatihan adalah untuk mempersiapkan seorang calon tenaga kerja baru dalam melakukan tugas untuk diperkerjakan. Seorang manager atau pengusaha yang gagal dalam memberikan

pelatihan akan mengakibatkan dalam bekerja membuang-buang waktu, bahan dan uang. Jadi pelatihan karyawan ini merupakan bagian dari manajemen SDM yang dapat memperbaiki produktivitas kerja suatu perusahaan.

### **2.2.3 Motivasi**

Motivasi karyawan dan pengusaha berbeda maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha ketenaga kerjaan sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan. sehubungan hal tersebut Muchdarsyah, (2000:34) berpendapat bahwa motivasi adalah kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Sedangkan Moekijat, (1995:49) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu tugas yang kompleks atau sistem hubungan antara banyak variabel di dalam dan luar organisasi dan merupakan suatu dorongan untuk mengambil tindakan karena orang tersebut ingin melakukan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu atau kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Jadi motivasi sebagai suatu kebutuhan dan sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik tenaga kerja maupun sumber daya lainnya.

### **2.2.4 Kemampuan Fisik Karyawan**

Banyak pekerjaan yang memerlukan stamina luar biasa kekuatan dan ketahanan disini diharapkan seorang calon tenaga kerja memiliki kualitas seperti yang diharapkan tersebut. Dalam melaksanakan tugas pekerjaan jangan sampai karyawan mengalami gangguan fisik yang dapat merugikan pihak perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari pengeluaran biaya kesehatan sesuai dengan pendapat Heidjrahman dan Suad husnan, (1998:49) bahwa dengan pemeriksaan kesehatan akan mencegah terhadap kemungkinan memperoleh karyawan yang

sering sakit sehingga perusahaan terpaksa mengeluarkan biaya pengobatan yang tinggi .

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan fisik yang tinggi dan untuk memperlancar pelaksanaan tugasnya maka seorang pelamar perlu diseleksi. Hal ini, sesuai dengan pendapat Bedjo, (1987:73) bahwa seleksi kesehatan diadakan untuk mengetahui kesehatan sesuai dengan syarat masing-masing yang memerlukan tenaga kerja. Dengan demikian maka proses seleksi terhadap pelamar juga mencakup pemeriksaan kesehatan yang menunjukkan kemampuan fisik karyawan sebelum keputusan penerimaan karyawan dibuat pada umumnya evaluasi ini mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasi tentang kesehatan karyawan tersebut sehingga mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan kesehatan fisik untuk pekerjaan tertentu dan untuk memperoleh karyawan yang dapat mengatasi stres fisik dan mental dalam suatu pekerjaan tersebut. hal ini bertujuan untuk menekan biaya bagi perusahaan (PT Bank Jatim). lebih jelas lagi menurut Simanjuntak, (1998:39) kemampuan fisik karyawan memerlukan perhatian bagi seorang pengusaha terutama pada tingkat upah atau gaji. Sebab upah atau gaji sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan pemenuhan gizi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan fisik karyawan merupakan suatu kondisi yang baik yang dapat memberikan kemampuan, baik kemampuan berfikir, kemampuan fisik dan mental seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Sehingga hal ini memerlukan perhatian bagi seorang pengusaha dan Pengusaha harus menyeimbangkan atau mengadakan usaha-usaha perbaikan penghasilan yang dapat meningkatkan kemampuan fisik karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Jadi dari segi pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, dan kondisi fisik karyawan/kemampuan fisik karyawan adalah sebagai indikator yang dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki kualitas SDM yang tinggi.

### 2.3 Disiplin kerja

Disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan sebab disiplin merupakan norma-norma atau tata aturan dalam perusahaan yang harus ditaati atau dipatuhi oleh semua karyawan. Seorang karyawan dikatakan disiplin apa bila karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang sesuai dengan perintah atau peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Selanjutnya yang menjadi masalah bagi pihak perusahaan adalah menentukan disiplin tidaknya karyawan.

Menurut Anwar, (2000:129) mengartikan disiplin yaitu sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi atau suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan atau ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan, (1990:213) kedisiplinan diartikan bila mana karyawan selalu datang tepat waktunya mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak dan norma-norma yang berlaku.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri yaitu adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat atau merupakan suatu sikap ketaatan seseorang terhadap semua peraturan perusahaan baik yang lisan maupun tidak. Jelas bahwa untuk menegakkan kedisiplinan dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak mudah hal ini tergantung dari ketaatan karyawan terhadap peraturan. Dalam hal ini pimpinan memegang peranan penting dalam usaha menciptakan kedisiplinan melalui pengarahan, bimbingan dan pengawasan yang obyektif. Jadi kedisiplinan merupakan sarana yang ikut memainkan peranan dalam mencapai tujuan dan mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.

Seorang karyawan dikatakan disiplin apa bila karyawan tersebut menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan terutama dalam melaksanakan segala keharusan dan menjauhkan diri dari larangan, mentaati ketentuan jam kerja dan kerajinan dalam

melaksanakan tugas atau dalam melaksanakan perintah. Dari uraian tersebut penulis mengambil beberapa kriteria yang dijadikan sebagai indikator dari variabel disiplin kerja karyawan berdasarkan pendapat AE Manihuruk, (1987:9)

- a. kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan
- b. ketaatan pada jam kerja
- c. ketaatan pada peraturan perusahaan

### **2.3.1 Kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan**

Pencapaian keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya dalam hal ini adalah kerajinan karyawan sebagai pelaksana kerja. Untuk melihat tingkat kerajinan seorang karyawan dapat dilihat dari kehadirannya sehari-hari atau tinggi rendahnya absensi kerja karyawan mengenai presensi Hasibuan, (1998:194) berpendapat bahwa absensi adalah ketidak hadiran para pegawai dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan juga karena kepentingan pribadi baik diberi wewenang atau tidak. Sedangkan menurut pendapat Sujak, (1990:281) ada beberapa penyebab ketidak hadiran karyawan yaitu disebabkan karena kebosanan, ketidak dewasaan dan frustasi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang absen adalah mereka yang tidak hadir dan tidak bekerja melaksanakan tugasnya pada hari-hari jam kerja. Bila keadaan tingkat absensi karyawan tinggi akan dapat menimbulkan kerugian terhadap perusahaan karena pekerjaan akan menumpuk, tertunda dan akhirnya terbengkalas seperti yang dikemukakan oleh Martoyo, (1987:26) bahwa absensi akan timbul apa bila karyawan tidak hadir ditempat kerja. tingkat absensi merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari kerja yang tersedia untuk bekerja.

Supaya tingkat absensi rendah maka pimpinan hendaknya memperhatikan masalah-masalah kepegawaian misalnya mempertegas masalah sanksi, penciptaan suasana kerja yang baik pemberian gaji dan jaminan sosial yang wajar, adanya penempatan dan promosi yang sesuai dan sebagainya. Dari uraian diatas maka jelaslah betapa pentingnya bagi setiap organisasi apapun bentuknya untuk

senantiasa menekan tingkat absensi tersebut. Dengan demikian diharapkan dapat menunjang kedisiplinan secara keseluruhan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan dan rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.3.2 Ketaatan pada jam kerja**

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta telah ditetapkan peraturan-peraturan yang dimaksudkan untuk menjamin terciptanya suatu disiplin salah satunya adalah mengenai ketentuan jam kerja faktor waktu atau jam kerja adalah sesuatu yang penting bagi terselenggaranya kegiatan. Karyawan harus memahami kapan dia datang ketempat kerja dan kapan saat dia meninggalkannya. Karena hal ini merupakan salah satu bentuk kedisiplinan karyawan menurut Winardi, (1990:169) mengemukakan pekerja yang datang terlambat menunjukkan bahwa adanya ketiadaan respek bagi pihak lain dan orang kurang dapat bergantung pada pekerja yang bersangkutan.

Karyawan yang biasa datang terlambat kurang bisa dipercaya oleh pihak lain. Oleh karena itu diperlukan keteladanan pimpinan terhadap bawahannya agar tidak terjadi keterlambatan atau keputing-puting lebih awal dari jam kerja biasanya dengan adanya keteladanan dari pimpinan maka diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin seperti yang telah dikemukakan oleh Nitisemito, (1990:206) apa bila perusahaan ingin menegakkan disiplin agar karyawan datang tepat waktu maka hendaknya diusahakan agar pimpinan datang tepat waktu terutama pimpinan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Dengan keteladanan dari pimpinan maka diharapkan para karyawan lebih disiplin bukan sekedar takut karena hukuman akan tetapi karena segan dengan pimpinan yang selalu datang tepat pada waktunya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa ketaatan pada jam kerja sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja yang tinggi pada perusahaan untuk itu perlu memupuk kesadaran diantara para karyawan didalam mentaati peraturan yang ada diperusahaan.

### **2.3.3 Ketaatan pada peraturan kerja**

Setiap instansi baik pemerintah maupun swasta pasti memiliki suatu peraturan yang harus ditaati oleh semua karyawannya sebab peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Dengan tata tertib karyawan yang baik maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan hal ini Nainggolan, (1987:105) mengatakan bahwa ketaatan berarti kemampuan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan etika perusahaan. Dipertegas lagi oleh Hasibuan, (1990:213) mengatakan bahwa jelaslah perusahaan sulit mencapai tujuannya jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan perusahaan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada. Dengan ketaatan karyawan terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku sangat menunjang kedisiplinan secara keseluruhan dalam suatu perusahaan seperti disiplin dalam berpakaian seragam kerja, disiplin waktu dalam bekerja maupun disiplin dalam pelaksanaan tugas bekerja.

## **2.4 Dasar Teori Tentang Produktivitas Kerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Produktivitas kerja karyawan**

Perusahaan atau organisasi karyawan merupakan salah satu sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai penggerak juga penghasil kerja bagi perusahaan dengan berbagai aktivitas yang harus dijalankan untuk mencapai tujuan. Produktivitas tenaga kerja secara spesifik yang dimaksudkan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan perans serta tenaga kerja persatuan waktu. sedangkan peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan SDM secara efisien dan efektif produktivitas kerja bukan semata mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting untuk diperhatikan.

Menurut Siagian, (1996:68) produktivitas adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang

tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Sedangkan menurut pendapat Sedarmayanti, (1996:142) produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan, perwujudan sikap mental dalam berbagai kegiatan antara lain adalah:

1. yang berkaitan dengan diri sendiri, dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi, kekuatan.
2. yang berkaitan dengan pekerjaan, dapat dilakukan melalui manajemen dan metode kerja yang lebih baik, penghematan biaya, ketepatan waktu, sistem dan teknologi yang baik.

Menurut Anwar, (2000:12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan dalam periode tersebut. secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (produk atau jasa) dengan masuk sebenarnya yang berhubungan dengan efektivitas dalam mencapai hasil atau prestasi. dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan memanfaatkan sarana dan standar kualitas maupun kuantitas dengan mempergunakan waktu yang lebih yang didalamnya terdapat peran serta tenaga kerja. Tingkat untuk mengukur atau mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan sesuai dengan uraian diatas maka dapat diambil indikator yaitu :

#### 1. Kuantitas

Kuantitas disini menunjukkan jumlah atau target yang harus diselesaikan oleh pekerja atau karyawan dalam menangani pekerjaan di perusahaan. Kuantitas menurut Dharma, (1995:56) adalah pengukuran kuantitas melibatkan hitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan keluaran yang dihasilkan.

Menurut Arifin, (1998:69) kuantitas berkaitan dengan proses kegiatan yang mempengaruhi kinerja atau tenaga kerja itu sendiri dengan menggunakan alat-alat atau sarana yang tersedia sehingga menghasilkan produk atau jasa. Standart yang dihasilkan oleh Bank Produk (jenis-jenis tabungan) maupun jasa



bukan perhari akan tetapi per menit. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuantitas adalah pengukuran yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses pelaksanaan kegiatan.

## 2. Kualitas

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah senantiasa berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja setiap karyawannya, kualitas atau mutu hasil kerja berkaitan dengan kemampuan, keterampilan secara programis dan sistematis. Menurut pendapat Sugiyanto (1997:64) Pengukuran kualitas mencerminkan tingkat kepuasan pelanggan atau nasabah yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Lebih jelas lagi dikemukakan oleh Heidjrahman, (1998:126) kualitas kerja meliputi unsur-unsur ketepatan, keterampilan, ketekunan, ketelitian dan keberhasilan. Jadi kualitas dalam hal ini menyangkut pengukuran seberapa baik dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat dari mutu, hasil kerja yang dilakukan.

Kaitannya dengan masalah penelitian ini bahwa yang dimaksud dengan kualitas sesuai dengan pendapat diatas adalah kemampuan atau mutu dasar kerja seorang karyawan untuk mencapai kepuasan terutama terhadap nasabah, mutu dasar kerja karyawan didalamnya termasuk ketepatan, ketelitiannya, ketrampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas atau mutu diukur dari tingkat kepuasan nasabah baik terhadap jasa maupun produk (jenis-jenis tabungan ) yang dihasilkan oleh Bank. Disamping itu secara teoritis Bank Jatim dalam mengukur produktivitas adalah menggunakan Rpm (Required Minutes) atau sebagai jumlah menit yang diperlukan untuk memproses sampai selesai transaksi selama kurun waktu tertentu. Jadi berdasarkan uraian tersebut pengkuran produktivitas kerja karyawan Bank Jatim baik dari kuantitas maupun kualitas adalah menggunakan Rpm (Required Minutes) yang telah ditetapkan perusahaan. Pedoman Reward Punishment (1999:68-70).

### **2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan Produktivitas Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan

perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Peran karyawan sebagai faktor yang menentukan produktivitas kerja semakin kuat Menurut Simanjuntak (1995:26) mengungkapkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah pendidikan, latihan dan keterampilan, sikap dan etika kerja, motivasi, kelancaran pekerjaan, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan.

a. Pendidikan

pendidikan seseorang menyangkut pengetahuan dan wawasan sedangkan tingkat pendidikan akan berpengaruh terhadap kecepatan dan ketepatan seseorang mengerjakan suatu pekerjaan.

b. Keterampilan dan Latihan

Ketrampilan seseorang menyangkut kemampuannya dalam menghasilkan jasa dan produk/jenis-jenis tabungan, terutama kuantitas dan kualitas produk dan jasa, pembentukan keterampilan dan peningkatan keterampilan harus dilakukan melalui latihan tanpa adanya latihan-latihan maka ketrampilan tidak akan terbentuk.

c. Etika Kerja

Etika kerja dalam hubungan kerja dapat diartikan sebagai terciptanya hubungan yang selaras serasi dan seimbang antara pelaku dalam proses kerja kearah peningkatan produktivitas kerja. Penempatan etika kerja dilingkungan pekerja sangat perlu bukan saja untuk keselarasan dan keserasian kerja namun juga untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

d. Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang sifatnya sangat pribadi atau individual, setiap orang memiliki motivasi yang berlainan baik yang bersumber dari diri sendiri maupun lingkungan. melalui motivasi dapat mendukung perilaku pekerja supaya giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

e. Kelancaran Pekerjaan

Pekerjaan dapat berjalan dengan lancar apa bila dalam proses bekerja itu tidak terdapat gangguan – gangguan yang akan menghambatnya.

f. Gizi dan Kesehatan.

Seseorang dalam melakukan pekerjaan atau aktivitas dalam bentuk apapun membutuhkan kalori baik pekerjaan yang dilakukan dengan mengandalkan fisik maupun kemampuan berfikir. Keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan.

g. Tingkat Penghasilan

Sampai saat ini penghasilan masih merupakan pendorong yang dominan untuk memacu produktivitas kerja karyawan. Ada kecenderungan semakin tinggi penawaran penghasilan yang diberikan perusahaan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

## **2.5 Pengaruh kualitas SDM dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan .**

Landasan teori yang telah penulis kemukakan masing-masing variabel yaitu kualitas SDM dan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut adalah apakah kualitas SDM yang dimiliki oleh para karyawan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja salah satunya adalah kualitas SDM dan disiplin kerja itu sendiri. Sebagaimana yang telah diungkapkan Simanjuntak (1998:39) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan adalah kualitas SDM yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi dan kemampuan fisik karyawan. Sedangkan disiplin bukanlah suatu yang alamiah pada manusia, seseorang tidak dilahirkan dengan disiplin melainkan disiplin timbul sebagai hasil dari pendidikan dalam arti luas. Oleh karena itu sifat dan corak disiplin akan berbeda-beda untuk tiap lingkungan dan budaya manusia terutama pada lingkungan kerja.

Disiplin yang diterapkan oleh manager atau pimpinan terutama pada PT Bank Jatim sangat menunjang dan mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berdasarkan pendapat AE Manihuruk (1987:9) mengemukakan unsur-unsur yang baik dalam pelaksanaan disiplin kerja

karyawan yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah melaksanakan segala keharusan dan menjauhkan diri dari larangan, mentaati ketentuan jam kerja, kerajinan dalam melaksanakan tugas, ketaatan dalam melaksanakan perintah atau peraturan perusahaan. Berdasarkan pendapat tersebut jelas bahwa kualitas SDM merupakan keseluruhan kemampuan yang dimiliki karyawan baik dari tingkat pendidikan, motivasi, latihan dan kemampuan fisik karyawan. Sedangkan disiplin merupakan semua kegiatan baik tingkah laku maupun suatu prosedur yang dilihat dari ketepatan kerja, kerajinan dalam melaksanakan kerja dan ketaatan pada peraturan kerja karyawan yang ada diperusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM dan disiplin kerja yang baik akan menunjang terhadap peningkatan produktivitas kerja dan akan menunjukkan peningkatan terhadap volume produk (jenis-jenis tabungan) yang dihasilkan dengan mendapatkan nasabah yang lebih banyak sehingga berpengaruh terhadap meningkatnya pendapatan bagi perusahaan (PT. Bank Jatim)

## **2.7 Hipotesis**

Berdasarkan pada permasalahan yang penulis kemukakan di atas dengan berdasar pada teori yang telah dirumuskan maka dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelaksana PT. Bank Jatim Cabang Jember Tahun 2002.
2. Diduga ada faktor dominan berpengaruh diantara dua variabel yaitu Kualitas SDM (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelaksana PT. Bank Jatim Cabang Jember Tahun 2002.



### BAB III

## METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan dibahas mengenai metode penelitian yang digunakan yaitu meliputi metode penentuan daerah. Penelitian dari metode penentuan responden, metode pengumpulan data yang digunakan ada empat yaitu metode observasi, metode angket, metode interviu, dan metode dokumentasi.

### 3.1 Rancangan Penelitian

Agar penelitian dapat mencapai sasarnya yang dituju secara efektif dan efisien dalam arti mencapai hasil yang diharapkan, maka diperlukan suatu perencanaan penelitian yang logis dan sistematis dalam suatu bentuk rancangan penelitian. Arikunto, (1994:4) berpendapat desain atau rancangan penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang dilaksanakan. jadi pada dasarnya rancangan atau desain penelitian merupakan suatu rencana atau rancangan yang dibuat sebagai pedoman dalam kegiatan penelitiannya agar hasil yang diharapkan dapat tercapai.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif artinya penelitian yang berhubungan dengan angka-angka yang mendiskripsikan pengaruh kualitas SDM dan kedisiplinan kerja (X) sebagai variabel bebas atau *independent* terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau *dependent*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kualitas SDM dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelaksana PT. Bank Jatim Cabang Jember 2002.

Daerah penelitian ditentukan dengan metode purposive sedangkan responden yang digunakan adalah metode populasi. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan metode observasi, angket, interviu, dan dokumentasi. Kemudian data analisis dengan menggunakan pendekatan statistik yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda.

### 3.2 Definisi Operasional Variabel

#### a. Kualitas SDM (X1)

Adapun yang dimaksud dengan kualitas SDM dalam penelitian ini adalah keseluruhan kemampuan yang dimiliki karyawan atau semua bentuk kemampuan yang dimiliki karyawan baik dari tingkat pendidikan, motivasi kerja, pelatihan, dan kemampuan fisik karyawan.

#### b. Kedisiplinan Kerja (X2)

Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua kegiatan baik sikap, tingkah laku maupun suatu prosedur yang dilihat dari ketepatan kerja, kerajinan dalam melaksanakan kerja, dan ketaatan pada peraturan kerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Jember. Sehingga karyawan mematuhi dan melaksanakan kerja, aturan-aturan atau tata tertib baik tertulis dan tidak tertulis.

#### c. Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan atau perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan dalam periode tersebut. Pengertian produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan karyawan memanfaatkan sarana dan standart kualitas maupun kuantitas dengan mempergunakan waktu yang lebih dimana didalamnya terdapat peran serta tenaga kerja karyawan. Kuantitas disini berkaitan proses kegiatan yang mempengaruhi kinerja atau tenaga kerja itu sendiri dengan menggunakan alat-alat atau sarana yang tersedia sehingga menghasilkan produk atau jasa, standart yang dihasilkan oleh Bank Jatim baik produk maupun jasa bukan perhari akan tetapi permenit (Rpm / required minutes) yang digunakan sebagai jumlah menit yang diperlukan untuk memproses sampai selesai transaksi selama kurun waktu tertentu. Sedangkan kualitas / mutu diukur dari tingkat kepuasan nasabah baik terhadap jasa, produk (jenis-jenis tabungan) yang dihasilkan oleh Bank Jatim.

### 3.3 Penentuan lokasi penelitian

Lokasi penelitian ditentukan secara purposive yaitu menentukan lokasi penelitian tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Lokasi yang ditetapkan adalah PT Bank Jatim Cabang Jember. Hal ini disebabkan alasan teknis seperti lokasi perusahaan lebih dekat dengan peneliti sehingga lebih meringankan peneliti dalam pengeluaran biaya, tenaga dan waktu yang digunakan

### 3.4 Metode penentuan responden

Metode penentuan responden merupakan suatu cara menetapkan siapa yang akan menjadi obyek penelitian. Adapun yang menjadi obyek penelitian dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian pelaksana PT. Bank Jatim Cabang Jember. Dalam penentuan responden peneliti menggunakan metode populasi, menurut pendapat Sutrisna, (2001:16) populasi dalam penelitian adalah keseluruhan obyek atau item yang dibatasi oleh kriteria tertentu. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian pelaksana PT. Bank Jatim Cabang Jember yang berjumlah 31 karyawan

Tabel 1. Jumlah karyawan pada masing –masing sub bagian

No.	Kode	Sub Bagian-bagian	Sampel
1	A	Karyawan penyelia pemasaran	4
2	B	Karyawan penyelia Kredit	4
3	C	Karyawan penyelia teller	6
4	D	Karyawan penyelia Akuntansi	3
5	E	Karyawan penyelia umum/SDM	9
6	F	Karyawan penyelia nasabah	4
7	G	Karyawan penyelia perdagangan luar negeri	1
		JUMLAH	31

### 3.5 Data dan Sumber data

#### 3.5.1 Data

Data dalam penelitian ini meliputi :

- a. Data primer: merupakan data yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember yaitu data tentang kalitas SDM dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Data sekunder: data yang diperoleh dari PT Bank Jatim Cabang Jember tentang daftar nama karyawan, struktur organisasi, dan denah lokasi PT Bank Jatim Cabang Jember.

#### 3.5.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari :

- a. Responden yaitu karyawan-karyawan dan pimpinan.
- b. Dokumen yaitu berupa buku-buku administrasi.  
memuat data tentang denah lokasi, struktur organisasi, daftar nama karyawan dan jumlah karyawan berdasarkan jabatan dan status pada PT Bank Jatim cabang Jember.

### 3.6 Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data sangat mempengaruhi keberhasilan penelitian karena pengumpulan data dimaksudkan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang dapat dipertanggung jawabkan dan dapat dipercaya. Jadi metode pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang harus dilakukan oleh peneliti guna memperoleh data yang valid agar data yang diperoleh tidak menimbulkan keraguan dalam mengambil kesimpulan maka digunakan empat metode pengumpulan data yaitu observasi, angket, interviu, dan dokumentasi.

#### 3.6.1 Metode Observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara sistematis terhadap suatu obyek yang diteliti atau



merupakan salah satu metode yang digunakan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan tentang gejala, fakta atau data yang digunakan dalam penelitian. Metode ini sebagai metode pelengkap, dideskripsikan dan tidak dianalisis. Melalui metode ini diharapkan mendapatkan data tentang kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

### 3.6.2 Metode angket

Metode angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden yang diteliti untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan. Bentuk angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup, responden dapat memberikan jawaban yang telah disediakan pada masing-masing pertanyaan, angket tertutup digunakan untuk mengetahui kualitas SDM dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode angket digunakan sebagai metode utama karena data yang akan diraih merupakan data yang langsung berhubungan dengan responden. Data yang diperoleh dari metode ini akan diolah dan dianalisis sehingga diketahui pengaruh kualitas SDM dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelaksana PT Bank Jatim.

### 3.6.3 Metode Interview

Metode interview merupakan metode dengan cara tanya jawab dengan subyek penelitian atau dengan informan. Teknik interview yang peneliti gunakan adalah interview bebas terpimpin yakni peneliti terlebih dahulu menyiapkan kerangka wawancara secara garis besar yang nantinya dapat mengembangkan kerangka wawancara tersebut untuk memperoleh data yang diinginkan.

Metode interview dalam penelitian ini digunakan metode pelengkap, tidak dianalisis dan hanya dideskripsikan. Adapun yang di interview yaitu pimpinan dan salah satu karyawan. Informasi yang akan diraih adalah hal-hal yang berkaitan dengan kualitas SDM dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelaksana PT Bank Jatim Cabang Jember.

### 3.6.4 Dokumentasi

Metode dokumentasi dimaksudkan untuk memperoleh data yang berasal dari surat-surat atau bukti-bukti tertulis yang ada dipenelitian. Untuk memperoleh data tersebut dengan jalan menghubungi pihak yang akan dimintai keterangan mengenai dokumen tersebut. Dokumen dalam penelitian ini dipergunakan untuk memperoleh data pada PT Bank Jatim Cabang Jember tentang denah lokasi perusahaan, daftar nama karyawan dan jumlah karyawan berdasarkan jabatan dan status.

## 3.7 Teknik pengolahan dan analisis data

### 3.7.1 teknik pengolahan data

Setelah data yang diperlukan terkumpul maka, maka langkah berikutnya adalah mengolah data yang terkumpul menjadi data yang siap untuk dianalisis. Teknik pengolahan dan analisis data yang peneliti lakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut :

#### 1. Editing

Editing merupakan langkah yang pertama kali dilakukan terhadap data yang telah disiapkan dan merupakan suatu kegiatan untuk meneliti dan memperbaiki data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini data editing dimaksudkan untuk meneliti data yang telah dikumpulkan bila terdapat data yang kurang lengkap, maka penulis memberikan angket susulan kepada responden. Hal ini dimaksudkan agar data benar-benar lengkap bila belum lengkap maka angket tersebut dikembalikan untuk dilengkapi namun apa bila telah dua kali dikembalikan angket tersebut tetap tidak lengkap maka angket tersebut tidak akan dipakai atau di drop.

#### 2. Skoring

Langkah ini merupakan kegiatan pemberian skor terhadap data yang telah disiapkan. Data yang telah masuk diberi nilai tertentu dan diklasifikasikan menurut kriteria-kriteria tertentu Arikunto, (1995:23) mengatakan bahwa skoring

adalah unsur-unsur mengklasifikasikan jawaban dengan skor tertentu lazimnya dalam bentuk angka berdasarkan pendapat diatas, maka skoring merupakan pemberian skor yang berupa angka atau huruf untuk setiap pertanyaan dari variabel yang ada pada angket tersebut yang didalamnya termasuk pemberian skor.

Sedangkan skoring dalam penelitian ini adalah mengklasifikasikan jawaban isian angket yang dibagikan kepada 31 responden mengenai kualitas SDM (X1) dan kedisiplinan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan cara menjawab pertanyaan dengan empat pilihan jawaban yang telah disediakan. Selanjutnya skor ditentukan melalui kriteria sebagai berikut :

- Jawaban a diberi skor 3
- Jawaban b diberi skor 2
- Jawaban c diberi skor 1

### 3. Tabulasi

Tabulasi adalah langkah penyusunan data dalam tabel sehingga diperoleh nilai variabel X1, X2, dan Y dari setiap responden. Melalui pengelompokan ini akan mempermudah peneliti dalam menjumlahkan jawaban-jawaban responden secara bersama-sama selanjutnya data kasar yang diperoleh siap untuk dianalisis.

#### 3.7.2 Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk memperoleh data hasil penelitian sehingga didapatkan suatu kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan hal ini sesuai pendapat Marzuki, (1992:87) bahwa tujuan analisis data adalah menyempitkan dan membatasi penemuan sehingga mendapatkan data yang teratur, tersusun dan lebih berarti adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

##### 1. Rumus persamaan regresi berganda

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e_i$$

Dimana :  $Y$  = produktivitas kerja karyawan

$X_1$  = kualitas SDM

$X_2$  = kedisiplinan kerja

$b_0$  = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi kualitas SDM terhadap produktivitas kerja karyawan

$b_2$  = koefisien regresi kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja

$e_i$  = Faktor pengganggu

Untuk mengetahui hubungan antara variabel ( $X$ ) dan variabel  $Y$ , maka menggunakan korelasi regresi dengan rumus :

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Sedangkan untuk mengetahui koefisien korelasi determinasi atau berapa % pengaruh kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan maka rumus yang digunakan digunakan adalah:

$$R^2 \times 100\% = \dots\%.$$

(Usman, 2000:242)

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji F

Uji ini dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kualitas SDM ( $X_1$ ) dan kedisiplinan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Untuk menguji hipotesis bagi koefisien regresi secara serentak atau simultan dipergunakan rumus dibawah ini :

Rumus Uji F

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

Dimana :  $R^2$  = koefisien determinasi

$n$  = banyaknya anggota sampel (responden)

$m$  = banyaknya prediktor

(Usman, 2000 : 245)

Sedangkan rumusan hipotesisnya :

$$H_0 = b_1 - b_2 = 0$$

$$H_a = b_1 - b_2 \neq 0$$

Kesimpulannya

- Jika  $F_{hit} > F_{tab}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .
- Jika  $F_{hit} < F_{tab}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

#### b. Uji t

Uji ini dipergunakan untuk mengetahui diantara variabel kualitas SDM dan disiplin kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu:

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

Dimana :

$b_i$  = Koefisien regresi parsial sampel

$S_b$  = Standart error dari koefisien regresi

(Usman, 2000:288)

Kesimpulan:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (5%) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (5%) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan pengujian hipotesis tentang pengaruh kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Jember Tahun 2002 diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Kalitas SDM dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini terbukti dari hasil analisis data dengan menggunakan uji F ( $F_{hit} > F_{tab}$ ) yaitu diketahui  $24,448 > 3,340$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya tingkat kesalahan masih dibawah  $0,05$  dari hal tersebut menandakan ada pengaruh yang signifikan antara kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara parsial faktor yang paling dominan diantara kedua variabel adalah disiplin kerja hal ini ditunjukkan dari hasil analisis dengan menggunakan uji t untuk kualitas SDM sebesar  $1,964$  t-tabel diperoleh sebesar  $2,048$  sehingga  $t_{hit} < t_{tab}$  atau  $1,964 < 2,048$ . Sedangkan untuk disiplin kerja sebesar  $4,520$  dengan menggunakan t-tabel diperoleh  $t_{hit} > t_{tab}$  atau  $4,520 > 2,048$ . Selanjutnya untuk mengetahui proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kualitas SDM ( $X_1$ ) sebesar  $0,162994$  atau  $16,2994\%$  sedangkan sumbangan variabel bebas ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) sebesar  $0,47277$  atau  $47,277\%$  hal ini menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh paling dominan diantara kedua variabel kualitas SDM ( $X_1$ ) dan dsiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja adalah disiplin kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan hasil penelitian maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah :

1. Satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui kualitas SDM sebaiknya di ikuti dengan perubahan perilaku organisasi antara lain; tingkat pendidikan yang berguna menentukan jenis pekerjaan, latihan untuk

memperoleh target yang diharapkan oleh perusahaan, dan motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan dan didukung oleh kemampuan fisik karyawan.

2. Perusahaan sebaiknya meningkatkan sistem pembinaan dan pengembangan tenaga kerja (karyawan) yang komprehensif dan integral mulai dari pekerjaan, penempatan, pembinaan dan pengembangannya khususnya bidang pendidikan dan pelatihan dengan sasaran meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja.
3. Perusahaan sebaiknya memperhatikan dalam penerimaan calon tenaga kerja yang berkualitas, dan sebagai usaha untuk mengembangkan karyawannya yaitu melalui disiplin kerja dengan tujuan meningkatkan kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan, ketaatan mematuhi jam kerja, ketaatan pada peraturan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan.

MATRIKS

Judul penelitian	Permasalahan	Variabel	Indikator	Sumber data	Metode penelitian	Hipotesis
<p>engaruh kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelaksana Bank Jatim Cabang Jember tahun 2002.</p>	<p>1. Adakah dan seberapa besar pengaruh kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelaksana Bank Jatim Cabang Jember tahun 2002.</p> <p>2. Manakah diantara dua variabel tersebut yaitu Kualitas SDM (X1) dan Disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelaksana PT. Bank Jatim Cabang Jember Tahun 2002.</p>	<p>Kualitas SDM (X1)</p> <p>Disiplin kerja (X2)</p> <p>Produktivitas kerja karyawan (Y)</p>	<p>1. Kualitas SDM (X1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat pendidikan</li> <li>- motivasi</li> <li>- kemampuan fisik karyawan</li> </ul> <p>2. Disiplin kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>- ketaatan pada jam kerja</li> <li>- ketaatan pada peraturan perusahaan</li> </ul> <p>3. Produktivitas kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitas</li> <li>- Kualitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responden Karyawan Bank Jatim Jember yang berjumlah 31 karyawan.</li> <li>- Informan Pimpinan PT Bank Jatim Cabang Jember.</li> <li>- Dokumentasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- penentuan daerah penelitian</li> <li>- Purposive area yaitu di PT Bank Jatim Cabang Jember.</li> <li>- Penentuan responden dengan metode populasi</li> <li>- Pengumpulan data                             <ol style="list-style-type: none"> <li>Observasi</li> <li>Angket</li> <li>Interviu</li> <li>Dokumentas</li> </ol> </li> <li>- Analisis Data linear berganda                             <math display="block">y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2</math> </li> <li>uji signifikansi                             <ol style="list-style-type: none"> <li>Uji F                                     <math display="block">F = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}</math> </li> <li>Uji t                                     <math display="block">t = \frac{bi}{Sb}</math> </li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelaksana Bank Jatim Cabang Jember Tahun 2002.</li> <li>- Diduga faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pelaksana PT. Bank Jatim Cabang Jember Tahun 2002.</li> </ul>





## Tuntunan Penelitian

### I. Tuntunan Dokumentasi

No	Data yang diraih	Sumber Data
1.	Denah Bank Jatim Cabang Jember	Kabag Administrasi
2.	Stuktur Organisasi Bank Jatim Cabang Jember	Kabag Administrasi
3.	Daftar Nama Karyawan dan jumlah karyawan berdasarkan jabatan dan status pada Bank Jatim Cabang Jember	Kabag Administrasi

### II. Tuntunan Interview

No	Data yang diraih	Sumber Data
1.	Mengetahui sampai sejauh mana kualitas SDM dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan	Pimpinan dan karyawan

### III. Tuntunan Observasi

No	Data yang diraih	Sumber Data
1	Kualitas SDM	Karyawan
2.	Pengaruh kualitas SDM dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Pimpinan dan Karyawan

**ANGKET PENELITIAN**

Kepada Yang terhormat  
Bapak/Ibu/Saudara

.....

Ditempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penulisan skripsi ini sebagai tugas akhir studi saya, maka saya bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember Tahun 2002.

Berkenaan dengan hal ini, saya mohon bapak/ibu/saudara berkenan meluangkan waktu untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan masalah tersebut dengan sejujur-jujurnya. Segala keterangan yang Bapak/ibu/saudara berikan akan saya jaga kerahasiaannya.

Atas kesediaan bapak/ibu/saudara saya sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Kami,

**(Arisatun Nasuhah)**

## I. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas saudara dengan tempat yang tersedia.
2. Pilihlah salah satu jawaban dibawah ini sesuai dengan pendapat saudara.

## II Identitas Sumber Data (responden)

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Alamat :
5. Tahun Masuk sebagai karyawan :
6. Pendidikan Terakhir :

## III. Daftar Pertanyaan

### Kualitas SDM

#### A. Tingkat Pendidikan

1. Menurut saudara apakah tingkat pendidikan menentukan jenis pekerjaan tertentu ?
  - a. selalu menentukan
  - b. kadang-kadang menentukan
  - c. jarang menentukan
2. Jika pendidikan menentukan jenis pekerjaan, tingkat pendidikan apa yang menentukan pekerjaan ?
  - a. Pendidikan Tinggi (S2)
  - b. Pendidikan Tinggi (S1)
  - c. Pendidikan menengah (SMU) / Sederajat

#### B. Latihan

1. Apakah pernah diadakan pelatihan dalam melaksanakan pekerjaan yang saudara kerjakan saat ini ?
  - a. selalu diadakan latihan
  - b. Kadang-kadang diadakan latihan
  - c. jarang diadakan latihan
2. Apakah pekerjaan saudara selama ini selalu membutuhkan pelatihan ?
  - a. Ya selalu membutuhkan pelatihan
  - b. Ya dan kadang-kadang membutuhkan pelatihan

c. Jarang membutuhkan pelatihan

3. Bagaimana saudara dalam mengikuti pelatihan ini ?

a. sangat aktif

b. cukup aktif

c. kurang aktif

**c. Motivasi kerja**

1. Apakah dalam bekerja saudara memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik ?

a. selalu

b. kadang-kadang

c. jarang

2. Apakah hasil kerja saudara dapat menunjang kebutuhan sandang, pangan dan papan.

a. selalu

b. kadang-kadang

c. jarang

3. Bagaimana perasaan saudara dengan pekerjaan yang saudara tekuni saat ini ?

a. sangat menyenangkan

b. cukup menyenangkan

c. kurang menyenangkan

**D. Kemampuan fisik karyawan**

1. Apakah pekerjaan saudara menuntut syarat kesehatan tertentu ?

a. selalu

b. kadang-kadang

c. jarang

2. Dalam keadaan sakit misalnya sakit kepala atau pusing apakah pekerjaan saudara dapat diselesaikan ?

a. selalu

b. kadang-kadang

c. jarang

## 2. Disiplin Kerja

### A. kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan

1. Apakah yang bapak/ ibu/saudara lakukan jika mengalami kesulitan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan ?
  - a. bertanya pada atasan
  - b. bertanya pada teman yang lebih berpengalaman
  - c. berusaha mengerjakan sendiri
2. Jika ada pekerjaan yang bertumpuk apakah bapak /ibu/saudara berusaha menyelesaikan dengan cepat ?
  - a. selalu berusaha menyelesaikan dengan cepat sesuai dengan aturan jam kerja
  - b. berusaha menyelesaikan dengan cepat jika disuruh atasan
  - c. kadang-kadang berusaha menyelesaikan dengan cepat
3. Apakah bapak/ibu/saudara selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan pekerjaan ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. jarang

### B. ketaatan pada jam kerja

1. Pada saat masuk kerja jam berapa bapak/ibu/saudara datang ke tempat kerja ?
  - a. tepat pukul 07.30 WIB
  - b. kurang pukul 07.30 WIB
  - c. lebih pukul 07.30 WIB
2. Apakah bapak/ibu/saudara sering pulang kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. jarang

### C. Ketaatan pada peraturan perusahaan

1. Apa bila masuk kerja apakah bapak/ibu/saudara selalu mengisi buku absensi yang tersedia ?

- a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. jarang
2. Apa bila tidak masuk kerja apakah bapak /ibu /saudara selau minta ijin (dengan lisan) atau mengirim surat (ijin tertulis) kepada atasan ?
- a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. jarang
3. Dalam bekerja apakah bapak /ibu/saudara selalu mematuhi perintah atasan ?
- a. selalu mematuhi
  - b. sering mematuhi
  - c. kadang-kadang mematuhi
4. Apakah bapak/ibu/saudara ditempat kerja selalu menggunakan pakaian dinas ? seragam sesuai dengan ketentuan tempat bekerja ?
- a. selalu memakai pakaian dinas
  - b. kadang-kadang memakai pakaian dinas
  - c. jarang memakai pakaian dinas

### **3. Produktivitas kerja**

#### **A. Kuantitas**

1. Berapa menit Rpm (required minutes) Bapak/Ibu/Saudara dalam menyelesaikan per transaksi yang telah ditetapkan atau ditargetkan perusahaan ?
- a. < 3 menit
  - b. kadang-kadang 3 menit
  - c. > 3 menit
2. Apakah Bapak/Ibu/Saudara dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang dihasilkan perusahaan ?
- a. sesuai dengan target
  - b. kadang sesuai dengan target
  - c. jarang sesuai dengan target

3. Apakah pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara hasilkan dengan menggunakan Rpm (required minutes) sesuai target yang ditetapkan perusahaan (dalam hal kuantitas) ?
  - a. melampaui target
  - b. memenuhi target
  - c. kurang memenuhi target
4. Apakah Bapak/Ibu/Saudara selalu berusaha meningkatkan kuantitas kerja ?
  - a. selalu berupaya untuk meningkatkan
  - b. cukup puas dengan kuantitas sekarang dan ingin meningkatkan
  - c. cukup puas dengan kuantitas yang dicapai

## **B. Kualitas**

1. Apakah hasil kerja yang saudara capai selama ini sesuai dengan standart yang ditetapkan ?
  - a. selalu sesuai
  - b. sesuai dengan standart
  - c. kadang-kadang sesuai dengan standart
2. Apakah Bapak/Ibu/Saudara dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. jarang
3. Apakah selama ini anda dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jangka waktu Rpm (required minutes) dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. jarang
4. Apakah pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara selama ini berlangsung dengan menggunakan waktu Rpm (required minutes) dapat membuat suatu pekerjaan selesai tepat pada waktunya dengan hasil atau mutu yang baik ?
  - a. selalu
  - b. kadang-kadang
  - c. jarang

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, AA, Prabu Mangku Negara. 2000. **Manajemen SDM Perusahaan**. Bandung, PT Remaja rosdakarya.
- Arifin, Zainal. 1998. **Manajemen dan Bank**. Info Bank. Mengulas Cakrawala Perbankan dan Manajemen.
- Arikunto, Suharsimi. 1995. **Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek**. Jakarta, Rineka cipta.
- Barthos, Basir. 1995. **Manajemen SDM Suatu Pendekatan Makro**. Jakarta. Bumi Aksara
- Dharma, Agus. 1995. **Manajemen Prestasi Kerja**. Jakarta. Raja Wali.
- Hasibuan, Malayu Sp. 1990. **Manajemen SDM**. Jakarta. CV Haji Mas Agung.
- Hamalik, Oemar. 2000. **Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenaga kerjaan**. Jakarta. Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 1997. **Manajemen SDM**. Yogyakarta, BPFE.
- Mulyono M, Mauled. 1990. **Penereapan produktivitas dalam organisasi**. Jakarta. Bumi Aksara.
- Manihuruk, AE. 1987. **Beberapa Unsur Dalam Pimpinan Pegawai Negeri Sipil**. Jakarta. Masalah Administratur.
- Mockijat. 1995. **Management Personalia dan SDM**. CV Mandar Maju.
- Marwan, Asri dan Awing, Dwi, S. 1986. **Pengelolaan Karyawan**. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Nitisimeto, Alex. 1992. **Manajemen Personalia**. Jakarta. Ghalia.
- Nainggolan. H. 1987. **Pembinaan Pegawai Negeri Sipil**. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Noto, Atmodjo, Soekidjo. 1998. **Pengembangan SDM**. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sujak, Abi. 1990. **Kepemimpinan Manajer**. Jakarta Rajawali Pers.
- Siswanto, Bedjo. 1987. **Manajemen Tenaga Kerja**. Bandung. Sinar baru.
- Simanjuntak, Payaman. 1998. **Pengantar Ekonomi SDM**. Lembaga fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simanjuntak, Payaman. 1995. **Pengantar Ekonomi SDM**. Lembaga fakultas



- Siagian, Sondang P, 1996. **Organisasi kepemimpinan dan perilaku administrasi.** Jakarta. Gunung Agung.
- Sugiyanto. 1997. **Manajemen dan Bank.** Info Bank Mengulas Cakrawala Perbankan dan Manajemen.
- Sutrisna Djaja, 2001. **Metodelogi Penelitian Sosial.** Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.
- Munaryati, Sri. 1997. **Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian produksi Pada Perusahaan Rokok Bokor Mas Dikabupaten Blitar.** Skripsi. FKIP Universitas Jember.
- Umar, Husein, 2000. **Riset SDM dalam Organisasi.** Jakarta. PT Gramedia Pustaka utama.
- Umar, Husein, 1999. **Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis.** Jakarta. Rajawali Grafindo.
- Usman, Husein dan R Purnomo, Setia dengan Akbar, 2000. **Pengantar Statistika.** Bumi Aksara.
- Heidjrahman, dan Soad Husnan, Rahu Pandoyono. 1994. **Manajemen Personalia.** Jakarta. Karunia.
- Winardi, 1991. **Asas-asas Manajemen.** Alumni Bandung.
- Winardi, 1990. **Manajemen Perkantoran dan Pengawasan.** Alumni Bandung.
- Pustaka Bank Jatim, 1999. **Pedoman Reward Punishment.** Surabaya.





No.	Resp.	Produktivitas Kerja								Y	X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>	X <sub>1</sub> Y	X <sub>2</sub> Y	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
		Kuantitas				Kualitas										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10							
1	A1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	783	696	648	841	729	576
2	A2	3	3	3	3	2	3	3	3	23	728	644	598	784	676	529
3	A3	3	2	3	2	3	3	3	3	22	700	616	550	784	625	484
4	A4	3	2	2	3	2	3	3	3	21	648	567	504	729	576	441
5	B1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	396	352	288	484	324	256
6	B2	3	3	2	2	2	2	2	2	18	440	396	360	484	400	324
7	B3	3	3	2	3	2	2	2	2	19	504	456	399	576	441	361
8	B4	3	3	2	3	2	2	3	2	20	550	500	440	625	484	400
9	C1	3	3	3	3	2	3	2	2	21	575	525	483	625	529	441
10	C2	3	2	2	2	1	3	3	3	19	504	456	399	576	441	361
11	C3	2	3	3	2	2	3	3	2	20	572	520	440	676	484	400
12	C4	1	3	2	3	2	3	2	2	18	480	432	360	576	400	324
13	C5	1	3	2	3	2	1	3	1	16	414	368	288	529	324	256
14	C6	1	3	2	2	3	2	2	2	17	437	391	323	529	361	289
15	D1	2	3	2	2	2	3	3	3	20	483	420	460	441	529	400
16	D2	3	3	3	3	2	3	3	2	22	483	462	506	441	529	484
17	D3	3	3	2	2	3	2	3	2	20	528	440	480	484	576	400
18	E1	3	3	2	3	2	3	2	3	21	624	546	504	676	576	441
19	E2	3	3	2	2	3	3	3	3	22	598	572	506	676	529	484
20	E3	3	2	3	2	2	3	2	2	19	575	475	437	625	529	361
21	E4	3	3	2	3	2	3	2	3	21	576	504	504	576	576	441
22	E5	2	2	2	2	2	1	3	2	16	575	400	368	625	529	256
23	E6	3	3	2	3	2	3	3	3	22	756	616	594	784	729	484
24	E7	3	2	3	2	2	3	2	3	20	432	480	360	576	324	400
25	E8	2	2	2	2	3	2	3	2	18	576	432	432	576	576	324
26	E9	3	3	2	3	2	2	2	3	20	672	560	480	784	576	400
27	F1	3	2	3	2	1	2	3	2	18	432	486	288	729	256	324
28	F2	3	2	2	3	2	3	3	3	21	644	588	483	784	529	441
29	F3	3	3	2	3	3	2	3	2	21	675	567	525	729	625	441
30	F4	3	3	3	3	3	3	3	3	24	810	720	648	900	729	576
31	G1	3	3	3	3	2	3	3	2	22	672	616	528	784	576	484
	Jumlah									621	17842	15803	14183	20008	16087	12583
	Kuadrat									385641						

Prosentase Indikator X1, X2 dan Y

No.	Indikator.	A		B		C		Jumlah		
		3		2		1		Jml	F	%
		F	%	F	%	F	%			
1	Pendidikan	2	6,452	14	45,16	15	48,39	31	100	
2		19	61,29	11	35,48	1	3,226	31	100	
3	Latihan	20	64,52	11	35,48	0	0	31	100	
4		20	64,52	10	32,26	1	3,226	31	100	
5		21	67,74	10	32,26	0	0	31	100	
6	Motivasi	21	67,74	9	29,03	1	3,226	31	100	
7		23	74,19	8	25,81	0	0	31	100	
8		21	67,74	10	32,26	0	0	31	100	
9	Fisik Karyawan	19	61,29	11	35,48	1	3,226	31	100	
10		17	54,84	14	45,16	0	0	31	100	
<b>Jumlah</b>		<b>183</b>	<b>590,3</b>	<b>108</b>	<b>348,4</b>	<b>19</b>	<b>61,29</b>	<b>310</b>	<b>1000</b>	
1	Kerajinan	16	51,61	13	41,94	2	6,452	31	100	
2		15	48,39	14	45,16	2	6,452	31	100	
3		15	48,39	15	48,39	1	3,226	31	100	
4	Ketaatan jam kerja	14	45,16	16	51,61	1	3,226	31	100	
5		13	41,94	17	54,84	1	3,226	31	100	
6	Ketaatan pada peraturan	19	61,29	12	38,71	0	0	31	100	
7		20	64,52	11	35,48	0	0	31	100	
8		17	54,84	14	45,16	0	0	31	100	
9		21	67,74	10	32,26	0	0	31	100	
<b>Jumlah</b>		<b>150</b>	<b>483,9</b>	<b>122</b>	<b>393,5</b>	<b>7</b>	<b>22,58</b>	<b>279</b>	<b>900</b>	
1	Kuantitas	23	74,19	5	16,13	3	9,677	31	100	
2		21	67,74	10	32,26	0	0	31	100	
3		11	35,48	20	64,52	0	0	31	100	
4		17	54,84	14	45,16	0	0	31	100	
5	Kualitas	8	25,81	21	67,74	2	6,452	31	100	
6		19	61,29	10	32,26	2	6,452	31	100	
7		20	64,52	11	35,48	0	0	31	100	
8		14	45,16	16	51,61	1	3,226	31	100	
<b>Jumlah</b>		<b>133</b>	<b>429</b>	<b>107</b>	<b>345,2</b>	<b>8</b>	<b>25,81</b>	<b>248</b>	<b>800</b>	

	resp	x1	x2	y
1	A1	29	27	24
2	A2	28	26	23
3	A3	28	25	22
4	A4	27	24	21
5	B1	22	18	16
6	B2	22	20	18
7	B3	24	21	19
8	B4	25	22	20
9	C1	25	23	21
10	C2	24	21	19
11	C3	26	22	20
12	C4	24	20	18
13	C5	23	18	16
14	C6	23	19	17
15	D1	21	23	20
16	D2	21	23	22
17	D3	22	24	20
18	E1	26	24	21
19	E2	26	23	22
20	E3	25	23	19
21	E4	24	24	21
22	E5	25	23	16
23	E6	28	27	22
24	E7	24	18	20
25	E8	24	24	18
26	E9	28	24	20
27	F1	27	16	18
28	F2	28	23	21
29	F3	27	25	21
30	F4	30	27	24
31	G1	28	24	22

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	20,03	2,183	31
X1	25,29	2,452	31
X2	22,61	2,801	31

### Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,608	,765
	X1	,608	1,000	,551
	X2	,765	,551	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	,	,000	,000
	X1	,000	,	,001
	X2	,000	,001	,
N	Y	31	31	31
	X1	31	31	31
	X2	31	31	31

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Y

### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model			X2	X1
1	Correlations	X2	1,000	-,551
		X1	-,551	1,000
	Covariances	X2	1,134E-02	-7,13E-03
		X1	-7,13E-03	1,479E-02

- a. Dependent Variable: Y

### Casewise Diagnostics<sup>a</sup>

Case Number	RESP	Std. Residual	Y	Predicted Value	Residual
22	E5	-3,043	16	20,15	-4,15

- a. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df2
1	,797 <sup>a</sup>	,636	,610	1,364	,636	24,448	28

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	90,910	2	45,455	24,448	,000 <sup>a</sup>
Residual	52,058	28	1,859		
Total	142,968	30			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B			Correlations	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3,107	2,676	1,161	,255	-2,374	8,589			
	X1	,239	,122	1,964	,060	-,010	,488	,608	,348	,224
	X2	,481	,106	4,520	,000	,263	,699	,765	,649	,515

a. Dependent Variable: Y



Residuals Statistics<sup>a</sup>

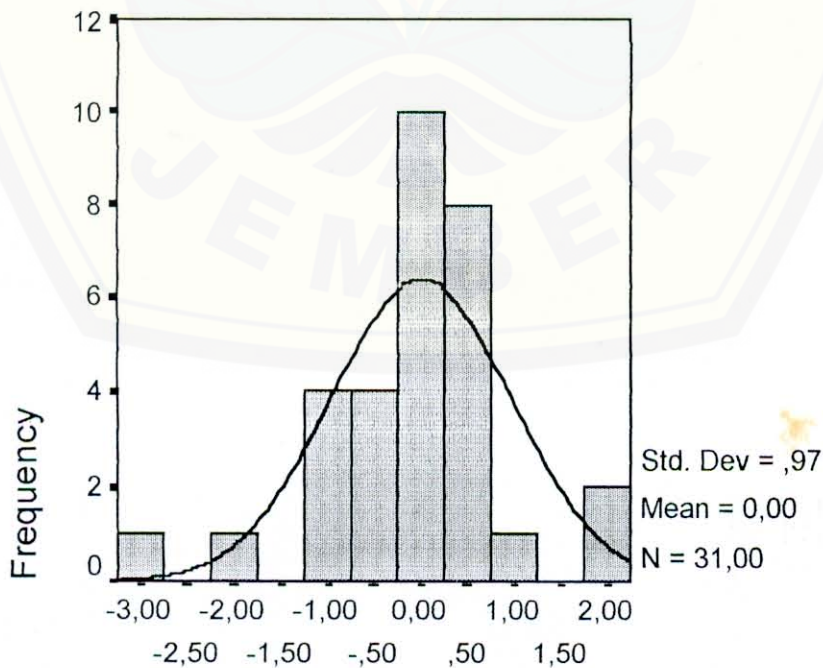
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17,03	23,27	20,03	1,741	31
Std. Predicted Value	-1,727	1,859	,000	1,000	31
Standard Error of Predicted Value	,251	,872	,402	,138	31
Adjusted Predicted Value	16,74	23,12	19,99	1,775	31
Residual	-4,15	2,81	,00	1,317	31
Std. Residual	-3,043	2,058	,000	,966	31
Stud. Residual	-3,097	2,290	,014	1,017	31
Deleted Residual	-4,30	3,47	,04	1,465	31
Stud. Deleted Residual	-3,751	2,495	,000	1,113	31
Mahal. Distance	,048	11,302	1,935	2,252	31
Cook's Distance	,000	,416	,039	,083	31
Centered Leverage Value	,002	,377	,065	,075	31

a. Dependent Variable: Y

Charts

Histogram

Dependent Variable: Y



Regression Standardized Residual

Tabel F

0,05	dk1/df1						
dk2/df2	1	2	3	4	5	6	7
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988	236,767
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329	19,353
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581	3,500
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373
<b>28</b>	4,196	<b>3,340</b>	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270

Tabel t

df1/dk1	Tingkat Signifikansi untuk tes satu sisi				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi untuk tes dua sisi				
	0,1	<b>0,05</b>	0,025	0,01	0,001
1	6,314	12,706	25,452	63,656	636,578
2	2,920	4,303	6,205	9,925	31,600
3	2,353	3,182	4,177	5,841	12,924
4	2,132	2,776	3,495	4,604	8,610
5	2,015	2,571	3,163	4,032	6,869
6	1,943	2,447	2,969	3,707	5,959
7	1,895	2,365	2,841	3,499	5,408
8	1,860	2,306	2,752	3,355	5,041
9	1,833	2,262	2,685	3,250	4,781
10	1,812	2,228	2,634	3,169	4,587
11	1,796	2,201	2,593	3,106	4,437
12	1,782	2,179	2,560	3,055	4,318
13	1,771	2,160	2,533	3,012	4,221
14	1,761	2,145	2,510	2,977	4,140
15	1,753	2,131	2,490	2,947	4,073
16	1,746	2,120	2,473	2,921	4,015
17	1,740	2,110	2,458	2,898	3,965
18	1,734	2,101	2,445	2,878	3,922
19	1,729	2,093	2,433	2,861	3,883
20	1,725	2,086	2,423	2,845	3,850
21	1,721	2,080	2,414	2,831	3,819
22	1,717	2,074	2,405	2,819	3,792
23	1,714	2,069	2,398	2,807	3,768
24	1,711	2,064	2,391	2,797	3,745
25	1,708	2,060	2,385	2,787	3,725
26	1,706	2,056	2,379	2,779	3,707
27	1,703	2,052	2,373	2,771	3,689
<b>28</b>	1,701	<b>2,048</b>	2,368	2,763	3,674
29	1,699	2,045	2,364	2,756	3,660
30	1,697	2,042	2,360	2,750	3,646
31	1,696	2,040	2,356	2,744	3,633
32	1,694	2,037	2,352	2,738	3,622
33	1,692	2,035	2,348	2,733	3,611
34	1,691	2,032	2,345	2,728	3,601
35	1,690	2,030	2,342	2,724	3,591

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

**LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI**

N a m a : ARISATUN NASUHAH  
 NIM/Angkatan : 980210301123/1998  
 Jurusan/Program Studi : IPS/Pend. EKONOMI  
 Judul Skripsi : KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA  
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
 BANK JATIM TAHUN 2002  
 Pembimbing I : Drs. UMAR HMS., M.Si.  
 Pembimbing II :

**KEGIATAN KONSULTASI**

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T. T. Pembimbing
1.	Kemis, 30-05-2002	BAB I, II, III	
2.	Jum'at, 07-06-2002	Revisi BAB I, II, III	
3.	Rabu, 12-06-2002	Revisi BAB I, II, III, MATRIK	
4.	Senin, 17-06-2002	Perbaiki MATRIK dan ANGKET	
5.	Selasa, 18-06-02	ANGKET, Konsultasi SEMINAR	
6.			
7.	Senin, 23-9-2002	BAB IV DAN V	
8.	Selasa, 1-10- 2002	Pembahasan DAN Saran	
9.	Senin, 7-10-2002	Pembahasan (IV)	
10.	Selasa, 8-10-2002	Pembahasan (IV)	
11.	Rabu, 9-10-2002	Pembahasan (IV)	
12.	Kamis 10-10- 02	Perbaiki BAB IV	
13.			
14.			
15.			





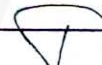



CATATAN : 1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi  
 2. Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

**LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI**

N a m a : ARISATUN NASUHAH  
 NIM/Angkatan : 980210301123/1998  
 Jurusan/Program Studi : IPS/Pend. EKONOMI  
 Judul Skripsi : KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA  
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
 BANK JATIM TAHUN 2002  
 Pembimbing I :  
 Pembimbing II : Dra. MURTIINGSIH

**KEGIATAN KONSULTASI**

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	T.T. Pembimbing
1.	Rabu, 05-06-2002	BAB I,II,III	
2.	Rabu, 12-06-2002	Revisi BAB I,II,III	
3.	Sabtu, 15-06-2002	Matrik dan ANGKET	
4.	Senin, 17-06-2002	Perbaikan Matrik dan ANGKET	
5.			
6.	Kamis, 26-9-2002	BAB IV DAN V	
7.	Sabtu, 5-10-2002	Pembahasan	
8.	Jum, at 11-10-02	Pembahasan(IV)	
9.	Senin, 14-10-02	Revisi BAB IV	
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

CATATAN : 1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi  
 2. Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi



DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Jl. Kalimantan III/3 Kampus Tegalboto Kotak Pos 162 Telp. (0331) 334988 Fax. 334988 Jember

**LEMBAR PEMBETULAN/PERBAIKAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : ARISATUN NASUHAH.  
 N I M : 980210301123  
 Judul Skripsi : PENGARUH KUALITAS SDM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PELAKSANA PT. BANK JATIM CABANG JEMBER TAHUN 2002.  
 Tanggal Ujian : 5 NOPEMBER 2002.  
 Pembimbing I. Drs. UMAR HMS,MSi. PEMBIMBING II Dra. MURTININGSIH.

Materi Pembetulan/Perbaikan

No.	Halaman	Hal-hal Yang Harus Diperbaiki
1	2	RUMUSAN PERMASALAHAN
2	17	HIPOTESIS
3	20	METODE PENENTUAN RESPONDEN
4	26 dan 27	PENGUJIAN HIPOTESIS DENGAN MENGGUNAKAN UJI t
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Persetujuan Tim Penguji

Jabatan	Nama Tim Penguji	Tanda Tangan dan Tanggal
Ketua	Drs. BAMBANG SUYADI,MSi.	
Sekretaris	Dra. MURTININGSIH.	
Anggota	1. Drs. UMAR HMS,MSi. 2. Dra. SRI WAHYUNI,MSi. 3.	

Menyetujui  
Pembimbing I,

Menyetujui  
Pembimbing II,

Jember,  
Mhs. Yang Bersangkutan

Drs. UMAR HMS,MSi.  
NIP. 131 759 843

Dra. MURTININGSIH  
NIP. 130 531 990

ARISATUN NASUHAH.  
NIM. 980210301123

Mengetahui  
Ketua Jurusan P.I.P.S.

Dra. SUCI  
NIP. 131 472 790



**BANK JATIM**

BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR

**DAFTAR KARYAWAN-KARYAWATI  
PT. BANK JATIM CABANG JEMBER**

	NAMA	NIP	PANGKAT	GOL/RUANG	PENDIDIKAN	JABATAN
	PARTONO	263	STAF MUDA	C-1	STRATA-II	PEMIMPIN CABANG
	GATOT WIDODO	158	STAF MUDA I	C-2	STRATA-II	PEMIMPIN BIDANG OPERASIONAL
	AGUS ABDULLAH	753	STAF MUDA	C-1	STRATA-I	PIMPINAN CAPEM TANGUL
	SUTIKNO	530	STAF MUDA	C-1	STRATA-I	CONTROL INTERN
	SRI MOERJANI	079	STAF MUDA I	C-2	STRATA-I	PENYEJAJA UMUM & SDM
	JB. BOEDI MOELJANTO	082	STAF MUDA I	C-2	SLTA	PENYEJAJA TELLER
	EMMY KUSUMOWATI	183	STAF MUDA I	C-2	SLTA	PENYEJAJA PEMASARAN TANGGUL
	MUNAIM	396	STAF MUDA	C-1	STRATA-I	PENYEJAJA PEMASARAN
	Rr. DYAH HARSANTI	711	PELAKSANA I	B-4	STRATA-I	PENYEJAJA PELAYANAN NASABAH
1	SYAIFUL RACHMAN	864	PELAKSANA I	B-4	STRATA-I	PENYEJAJA AKUNTANSI
1	IMAM SARDJONO	868	PELAKSANA I	B-4	STRATA-I	PENYEJAJA KANTOR KAS UNEJ
2	SUNDARU HADINOTO	1068	PELAKSANA	B-3	STRATA-I	PENYEJAJA KREDIT KECIL & PROGRAM
3	AVAN DHANAWAN	1122	PELAKSANA	B-3	STRATA-I	PENYEJAJA LUAR NEGERI
4	MISTARI	030	PELAKSANA I	B-4	SLTA	STAF AKUNTANSI
5	SUGIYANTO	053	PELAKSANA MUDA I	B-2	SLTA	STAF TELLER
3	ANIES SOEGIARTO	226	PELAKSANA I	B-4	SLTA	STAF UMUM & SDM
7	TOTOK HARIYANTO	256	PELAKSANA I	B-4	SARJANA MUDA	STAF PEMASARAN
3	MY. EMK SUYANTI	202	STAF MUDA	C-1	SLTA	STAF KREDIT KECIL & PROGRAM
3	KADARWATI	394	STAF MUDA	C-1	SLTA	STAF KREDIT KECIL & PROGRAM
0	OELUS HARIADI	399	STAF MUDA	C-1	SLTA	STAF PEMASARAN
1	IZUL MA'ALU	692	PELAKSANA I	B-4	SARJANA MUDA	STAF PEMASARAN
2	R. INDRIANI NIZA	853	PELAKSANA I	B-4	STRATA-I	STAF LUAR NEGERI
3	MOCH SUHAIM	885	PELAKSANA	B-3	SLTA	STAF TELLER
4	RIDHOLI ICHWAN	886	PELAKSANA	B-3	SLTA	STAF PELAYANAN NASABAH
5	DWE SOEHANDAJATI	868	PELAKSANA MUDA I	B-2	SLTA	STAF KAS PEMIKAB
3	POERBOWATI	970	PELAKSANA MUDA I	B-2	SLTA	STAF PELAYANAN NASABAH
7	ACHMAD MIJJAMIL	1040	PELAKSANA MUDA I	B-2	STRATA-I	STAF PELAYANAN NASABAH
3	SUGIANTO GANEFARLUDY	1070	PELAKSANA	B-3	STRATA-I	STAF KREDIT KECIL & PROGRAM
9	MUBIN	1089	PELAKSANA MUDA I	B-2	SLTA	STAF KREDIT KECIL & PROGRAM
0	HERMAN AZHAR	1118	PELAKSANA	B-3	STRATA-I	STAF PEMASARAN
1	ELYA ULFAH	1138	PELAKSANA MUDA I	B-2	SARJANA MUDA	STAF AKUNTANSI
2	ARIEF MACHMUDY	1401	PELAKSANA MUDA I	B-2	STRATA-II	STAF PELAYANAN NASABAH
3	DUMEK HARIADI	522	PEGAWAI DASARI	A-4	SLTP	PRAMUBAKTI
4	SURIYONO	564	PEGAWAI DASARI	A-4	SLTP	PRAMUBAKTI
5	SUNARWADI	1189	PELAKSANA MUDA I	B-1	SLTA	SATUAN PENGAMAN
3	EDY SISWANTO	1247	PELAKSANA MUDA I	B-1	SLTA	SATUAN PENGAMAN
7	PITONO SUPRIANTO	1320	PELAKSANA MUDA	B-1	SLTA	PENGEMUDI
3	MUSTAKM H. TAHR	1329	PELAKSANA MUDA	B-1	SLTA	PENGEMUDI
9	S O E K R I	1330	PELAKSANA MUDA	B-1	SLTA	PENGEMUDI
0	DIANA SAFITRI KS	-	-	-	STRATA-I	TBK TELLER
1	LUTFIANA CHLOUDAH	-	-	-	SLTA	TBK TELLER
2	ALFI RUKAMAH	-	-	-	STRATA-I	TBK TELLER
3	FINAYATI	-	-	-	STRATA-I	TBK TELLER
4	LULUK HIMMATUL	-	-	-	SARJANA MUDA	PEMASARAN DANA
5	UA FRACHMAWATI	-	-	-	SLTA	TBK TELLER
6	SRI LUSTIAN	-	-	-	SARJANA MUDA	TBK TELLER
7	DHNI KHARIMAH M.	-	-	-	STRATA-I	TBK ADMINISTRASI

PT. BANK JATIM CABANG JEMBER



**GATOT WIDODO**  
Pimp Bid Operasional

**SRI MOERJANI**  
Penyejaja Umum & SDM





Nomer : 040/590/Umum-SDM/2002

Jember, 15 Agustus 2002

Kepada Yth,  
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Jember  
Jl. Kalimantan III/No. 3  
Jember

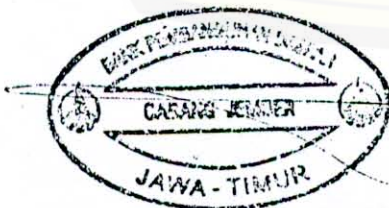
Perihal : Persetujuan ijin Penelitian

Menunjuk surat Saudara no. 2756/J25.1.5/PL5/2002 tanggal 2 Agustus 2002 perihal tersebut diatas, maka bersama ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya permohonan tersebut dapat disetujui di PT. Bank Jatim Cabang Jember dengan catatan sebagai berikut :

- Sepanjang tidak menyangkut rahasia Bank, dan mahasiswa tersebut diwajibkan menyerahkan fotocopy Kartu Pelajar pada saat pelaksanaannya.
- Selesai melaksanakan penelitian diwajibkan menyerahkan 2 (dua) eksemplar "Hasil Penelitian" tersebut.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

**PT. BANK JATIM CABANG JEMBER**



GATOT WIDODO  
Pimp. Bid. Operasional

SRI MOERJANI  
Penyelia Umum&SDM

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Arisatun Nasuhah

J a b a t a n : Mahasiswa KIP / Pend. Ekonomi Unej

A l a m a t : Jl. Kalimantan 18 Jember

Dengan ini menyatakan sanggup merahasiakan segala sesuatu yang berhubungan dengan keuangan dan hal – hal lain dari nasabah Bank Jatim Cabang Jember yang menurut kelaziman dunia Perbankan wajib dirahasiakan dan apabila pernyataan saya tersebut diatas dikemudian hari tidak benar, maka saya bersedia dituntut sesuai hukum yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan benar – benar dan dalam keadaan sadar.



Jember, 26 Agustus 2002

Yang membuat pernyataan

ARISATUN NASUHAH