

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT
“TIURGANDA”**

SKRIPSI



NAMA : Setyo Adi Novian

NIM : 212016059

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN**

2020

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT
“TIURGANDA”**

**Diajukan untuk menyusun skripsi pada program strata satu fakultas
ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Palembang**



Nama : Setyo Adi Novian

NIM : 212016059

UNIVERSITAS MUAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Setyo Adi Novian

NIM : 212016059

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. BPR “Tiurganda”

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juni 2020



Setyo Adi Novian

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judu : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR "Tiurganda"

Nama : Setyo Adi Novian
NIM : 212016059
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,.....2020

Pembimbing I,



Fitantina, S.E., M.Si
NIDN: 0028026301

Pembimbing II,



Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN: 0110128301

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"jika pernah gagal , jangan pernah berhenti mencoba, harus yakin dan selalu berusaha, tetap semangat dan selalu berdoa"

(Penulis) "Setyo Adi Novian"

Persembahan :

*Dengan mengucapkan alhamdulillah,
Ku Persembahkan Skripsi ini Khusus
Kepada :*

- ❖ Almamater Kebanggaanku.*
- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta
Rikan dan Musiana.*
- ❖ Kakak ku Melsa Apriyanda.*
- ❖ Keluarga Besar Bpk. Rikan*
- ❖ Iis Damayanti.*
- ❖ Sahabat-sahabat Terbaikku.*
- ❖ Teman seperjuangan.*



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR “Tiurganda” dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama kepada kedua orang tuaku tercinta Bpk Rikan dan ibu Musiana yang mana do’a dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani,S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku pembimbing I, Ibu Anggreany Hustia, S.E., M,M selaku pembimbing II, yang tak pernah lelah membimbing penuh dengan kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.

5. Ibu Juairiyah, S.E.,M.Si selaku pembimbing Akademik.
6. Mbak ku Melsa Apryanda.
7. Teman-teman terbaikku :
(Iis damayanti, Dwi septi, Alviati, Nurisma, Indah, Monica Dwi, Indang, Dera, Suhandik, Budi, dede, muhammad nur, Ari wijaya, Indra yuswanto, Bayu, Anton, Farid dll)
8. Karyawan yang terpilih sebagai responden yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan pihak-pihak yang lain tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha penulis lakukan, akan tetapi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari skripsi itu tetap ada manfaat yang diperoleh. Amin.

Palembang, Maret 2020

Setyo Adi Novian

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	0
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	10
1. KinerjaKaryawan	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan	10
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
c. Indikator Kinerja	13
2. Kepuasan Kerja.....	14
a. Pengertian Kepuasan Kerja	14
b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
c. Indikator Kepuasan Kerja	16
3. Disiplin Kerja.....	16
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17

c. Indikator Disiplin Kerja	19
B. Penelitian Terdahulu	21
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	25
B. Lokasi Penelitian	25
C. Operasionalisasi Variabel	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Data yang Diperlukan	29
F. Metode Pengumpulan Data	29
G. Uji Instrumen	30
H. Analisis Data dan Teknik Analisis	32
1. Analisis Data	32
2. Teknik Analisis	34
a. Regresi Linier Berganda	34
b. Uji Hipotesis	35
1) Pengujian hipotesis secara serentak (Uji F)	35
2) Pengujian Hipotesis Individual (Uji t)	36
3) Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi (R)	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	39
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	39
2. Uji Instrumen Penelitian	40
3. Gambaran Umum Karakteristik Responden	45
4. Gambaran Umum Jawaban Responden	49
5. Teknik Analisis	58
a. Analisis Regresi Linier Berganda	58
b. Uji Hipotesis	59
1) Pengujian hipotesis secara serentak (Uji F)	59
2) Pengujian Hipotesis Individual (Uji t)	60

3) Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi (R)	61
B. Pembahasan Hasil Penelitian	61
1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	65
C. Perbandingan Peneliti Terdahulu	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Laba PT. Bank Perkreditan Rakyat “Tiurganda”	3
Tabel 1. 2 Data Gaji Karyawan PT. BPR “Tiurganda”	5
Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan	6
Tabel 3. 1 Variabel, Definisi Variabel dan Indikator Penelitian	26
Tabel 3. 2 Populasi dan Sampel Karyawan Berdasarkan Bidang Pekerjaan PT. BPR “Tiurganda”	28
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	41
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X ₁)	42
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X ₂)	43
Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas	44
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.	46
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.	47
Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden	48
Tabel 4. 9 Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel 4. 10 Kepuasan Kerja (X ₁)	52
Tabel 4. 11 Disiplin Kerja (X ₂)	55
Tabel 4. 12 Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4. 13 Uji F (ANOVA)	59
Tabel 4. 14 Uji t	60
Tabel 4. 15 Koefisien Determinasi	61
Tabel 4. 16 Perbandingan Peneliti Terdahulu dan Peneliti Saat Ini	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Rancangan Penelitian	72
Lampiran 2 Daftar Kuesioner Untuk Responden	73
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reabilitas	77
Lampiran 4 Rekapitulasi Jawaban Responden	83
Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden	88
Lampiran 6 Hasil Print Out SPSS.....	94
1. Regresi Linier Berganda.....	94
2. Uji Hipotesis F.....	94
3. Uji Hipotesis t.....	94
4. Koefisien Determinasi.....	95
Lampiran 7 Tabel F	96
Lampiran 8 Tabel Distribusi T.....	100

ABSTRAK

Setyo Adi Novian/ 212016059/ 2020/ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR “Tiurganda”

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR “Tiurganda”. Populasi dalam penelitian ini 114 orang karyawan, dengan sampel berjumlah 53 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji Hipotesis F dan t, serta Koefisien Determinasi. Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh positif variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi : $Y = 1,650 + 0,234 X_1 + 0,229 X_2$. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} 3,473 > F_{tabel} 2,41$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 1,793 > 1,675 t_{tabel}$ untuk variabel kepuasan kerja, artinya ada pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan $t_{hitung} 1,744 > t_{tabel} 1,675$ untuk variabel disiplin kerja, artinya ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja hanya mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 8,7%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR “Tiurganda”.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Setyo Adi Novian / 212016059/2020 / *The Influence of Job Satisfaction and Work Discipline on the Performance of Employees of PT. BPR "Tiurganda"*

The formulation of the problem in this study was is there any influence of job satisfaction and work discipline on the performance of employees of PT. BPR "Tiuranda". The population in this study was 114 employees, with a sample of 53 respondents. The sampling technique used was stratified random sampling. The data used were primary data and secondary data. Methods of data collection were questionnaires and documentation. Analysis of the data used was qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used was multiple linear regression, Hypothesis F and t Test, and the Coefficient of Determination. The analysis showed that there was a positive influence of job satisfaction and work discipline on employee performance, with a regression equation: $\hat{Y} = 1,650 + 0,234 X1 + 0,229 X2$. The F test results showed a Fobtained was $3.473 > F$ table 2.41, meaning that there was a significant influence of job satisfaction and work discipline on employee performance. t-test results showed the value of tobtained $1.773 > 1.675$ t-table for job satisfaction variables, meaning that there was a significant influence of job satisfaction variables on employee performance, and tobtained was $1.744 > t$ -table (1.675) for work discipline variables, meaning that there was a significant influence of work discipline variables on employee performance. The coefficient of determination showed that job satisfaction and work discipline contributed 8.7 % to employee performance . The results showed that there was an influence of job satisfaction and work discipline on the employee performance at PT. BPR "Tiurganda".

Keywords: *influence, job satisfaction, work discipline and employee performance*

PENGESAHAN

NO. 241 / Abstract I B UMP / VIII / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset terbesar bagi keberlangsungan hidup perusahaan, baik untuk saat ini maupun untuk jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Pengertian Sumber Daya Manusia secara makro, merupakan penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sumber daya manusia terdiri dari dua hal, yaitu daya fisik dan daya pikir yang nantinya akan menentukan kemampuan manusia. Oleh karena itu suatu negara pasti membutuhkan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan yang ingin di capai.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan dalam membantu tujuan perusahaan. Tidak ada suatu perusahaan yang dapat tumbuh, berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006:12), yang menyatakan bahwa karyawan adalah kelayakan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner usaha dan bukan sebagai pekerja semata.

Menurut Mangkunegara (2013:67). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seseorang atau karyawan sangat menentukan baik tidaknya tentang apa yang di hasilkan oleh seorang karyawan selama ia bekerja. Kinerja yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula, sehingga dapat dengan mudah untuk proses pencapaian suatu tujuan.

(PT. BPR “Tiurganda”) merupakan lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang di persamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR, dengan lokasi yang pada umumnya dekat dengan tempat masyarakat yang membutuhkan. Usaha yang dilakukan PT. BPR “Tiurganda” meliputi usaha untuk menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa tabungan dan deposito berjangka, memberikan kredit, menyediakan pembiayaan bagi nasabah berdasarkan prinsip bagi hasil, sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan dalam peraturan pemerintah, menempatkan dananya dalam bentuk deposito berjangka, sertifikat deposito, dan atau tabungan pada bank lain.

PT. BPR “Tiurganda”beralamat di Jl. Merdeka No.197 Tanjung Raja-Ogan Ilir. PT. BPR “Tiurganda” dalam aktivitasnya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang lebih baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

PT. BPR “Tiurganda” tidak luput dari ketidakpastian dalam menangani pelayanan terhadap konsumennya yang bervariasi. Untuk dapat memuaskan konsumennya maka PT. BPR “Tiurganda”harus dapat memotivasi karyawannya agar kepuasan nasabah dapat tercapai dengan baik. PT. BPR “Tiurganda” harus dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan yang berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan.Berikut ini adalah data kuantitaslaba PT. BPR “Tiurganda” dari tahun 2015-2019.

Tabel 1. 1 Data Laba PT. Bank Perkreditan Rakyat “Tiurganda”

Tahun	Target RBB	Realisasi	Mutasi	Persentase (%)
2015	4.550.670.230	4.820.550.064	269.879.834	105,93 %
2016	4.820.340.220	5.017.120.305	196.780.085	104,08 %
2017	5.211.468.340	5.427.794.404	216.326.064	104,15 %
2018	5.340.879.960	5.105.078.620	(235.801.340)	95,58 %
2019	5.440.654.098	5.224.190.450	(216.463.648)	96,02 %

Sumber: Bagian SDM, PT. BPR “Tiurganda” 2015-2019

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. BPR “Tiurganda” masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari hasil laba yang dicapai oleh PT. BPR “Tiurganda”masihbelum sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga

tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang sebesar-besarnya belum terwujud. Laba yang di peroleh PT. BPR “Tiurganda” dari tahun 2015-2017 mengalami pencapaian sesuai dengan target yang telah di tentukan, sedangkan di tahun 2018 dan 2019 perusahaan tidak mencapai target yang telah di tentukan, jadi secara kuantitas, tujuan perusahaan masih belum tercapai, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. BPR “Tiurganda” ini masih belum maksimal. Dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, banyak nya karyawan yang kurang bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat terpenuhi, masih adanya karyawan yang tidak cekatan dan tidak teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaannya, selain itu adanya karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam menganalisa kredit, sehingga menyebabkan kredit macet, hal ini juga menyebabkan kualitas kerja karyawan belum maksimal. Perusahaan PT. BPR “Tiurganda” ini jugamasih terdapat banyak karyawan yang tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan tuntas, sehingga pekerjaan tidak dapat di selesaikan dengan tepat waktu, masih terdapat banyak karyawan yang sering datang bekerja tidak tepat waktu, banyak karyawan yang datang melewati jam kerja pukul 08:00 WIB, sehingga terlambat pada saat jam kerja dimulai, hal ini melanggar ketentuan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja akan didapat apabila terjadi kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang didapatkan di tempat kerja, sedangkan ketidakpuasan akan muncul apabila harapan tersebut tidak

terpenuhi. PT. BPR “Tiurganda” masih terdapat kekurangan yang terjadi dalam pekerjaan itu sendiri, antara lain seperti beban pekerjaan yang cukup berat, yaitu dengan di berikannya tugas yang tidak sesuai dengan kedudukan yang mereka tempati. Tugas pekerjaan yang banyak hingga membuat karyawan bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan, dengan gaji yang tidak sesuai atau rendah yang di tetapkan oleh PT. BPR “Tiurganda”, membuat sebagian besar karyawan merasa kurang puas, begitu juga hal nya yang terjadi pada karyawan di PT. BPR “Tiurganda”. Gaji yang di terima oleh karyawan di perusahaan ini, dapat di bilang masih rendah jika di lihat dari UMR yang telah di tetapkan oleh PT. BPR “Tiurganda”. Hal ini dapat di lihat dari tabel I.2 berikut :

Tabel 1. 2 Data Gaji Karyawan PT. BPR “Tiurganda”

Golongan	Gaji (Juta Rp)	UMR (Juta Rp)	Selisih (Juta Rp)	Jumlah (Orang)
II/A	1,9	2,8	(0,9)	14
II/B	2,1-<2,2	2,8	(0,7)	28
II/C	2,2-<2,4	2,8	(0,6)	18
III/A	2,4-<2,8	2,8	(0,4)	22
III/B	2,8-<4,6	2,8	-	16
III/C	4,6-<6,5	2,8	1,8	10
IV/A	> 6,5	2,8	3,7	6

Sumber : PT. Bank Perkreditan Rakyat “Tiurganda”.

Berdasarkan Tabel I.2 terlihat bahwa karyawan dengan golongan tingka II dan III masih cukup besar jumlahnya dengan gaji masih dibawah UMR yang telah di tetapkan oleh PT. BPR “Tiurganda”. Di perusahaan ini masih terdapat banyaknya karyawan yang berpangkat atau golongan yang rendah, karena kurangnya diadakan pelatihan atau pengembangan

karir terhadap karyawan, sehingga dapat mengakibatkan skill atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan tersebut kurang maksimal, maka dari itu perlu diadakannya pengembangan karir bagi para karyawan seperti promosi jabatan, dengan begitu, diharapkan para karyawan dapat naik jabatan maka akan naik juga gaji yang diberikan kepada para karyawan sehingga mereka mendapatkan kepuasan dari tempat kerjanya. hal-hal tersebut merupakan indikator dari variabel kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, dan kesempatan promosi.

Disiplin kerja karyawan juga memiliki peranan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja di PT. BPR "Tiurganda" belum maksimal dikarenakan masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.3.

Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah karyawan	Persentase ketidakhadiran	Persentase kehadiran
Januari	114	1,75%	98,25%
Februari	114	1,75%	98,25%
Maret	114	4,38%	95,62%
April	114	2,63%	97,37%
Mei	114	1,75%	98,25%
Juni	114	6,14%	93,86%
Juli	114	0,87%	99,13%
Agustus	114	4,38%	95,62%
September	114	1,75%	98,25%
Oktober	114	2,63%	97,37%
November	114	3,50%	96,50%
Desember	114	2,63%	97,37%

Sumber: Bagian SDM, PT. Bank Perkreditan Rakyat "Tiurganda" (2019).

Berdasarkan tabel I.3, jelas terlihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak masuk kantor hampir setiap bulannya, hal ini disebabkan karena

kurangnya disiplin karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan PT. BPR “Tiurganda” banyak mengeluarkan sanksi hukuman karena adanya karyawan yang kurang disiplin dan melanggar peraturan perusahaan, adapun sanksi yang di berikan yaitu berupa surat peringatan (SP), pemotongan gaji karyawan, penurunan jabatan, skorsing karyawan dan PHK

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, namun pada kenyataannya tidak semua pemimpin dapat berlaku tegas terhadap semua karyawannya, pada perusahaan PT. BPR “Tiurganda” masih ada pemimpin yang kurang tegas dengan menunjukkan sikap mudah mentolerir kesalahan atau tindakan indisipliner karyawannya. Terkadang hal ini dijadikan celah bagi karyawan untuk tidak mematuhi standar operasional yang telah di tetapkan perusahaan. Akibatnya, karyawan akan bekerja dan bertindak sesuka hati mereka dan menghasilkan kinerja yang buruk bagi perusahaan, selain itu juga kurang adanya hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja, kurang terciptanya suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis, yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara atasan dengan bawahan. Di dalam perusahaan ini juga kurang adanya tindakan pengawasan yang ketat terhadap karyawan, baik pengawasan terhadap prilaku karyawan, moral, sikap, maupun prestasi kerja, sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk tidak disiplin di dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perlu diadakannya kajian

tentang pengaruhkepuasan kerja dan disiplin kerjaterhadap kinerja PT. BPR “Tiurganda”. Kajian ini diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR “Tiurganda”?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR “Tiurganda”

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya khususnya terhadappengaruhkepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawanPT. BPR “Tiurganda”

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ervita Safitri, dan Kholillah. 2017. *Statistik 1*. Palembang : Citra Books.
- Hamali, A. Y.2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, StrategiMengelolah Karyawan*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS).
- Iqbal Hasan. 2008. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Luthans. 2012. *Komitmen Organisasi. Prilaku Organisasi*.
- Malayu S.P. Hasibuan.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mutia, Arda. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.*Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Natalia, Susanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*, 7(1).
- Rizky, Novriyanti, & Hajan, Hidayat. 2017. Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam.*Journal Of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150-156.
- Robbins, Stephen P. 2006.*PrilakuOrganisasi, PT Indeks*, KelompokGramedia, Jakarta.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemn Sumber Daya Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.