

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik itu organisasi dalam skala besar seperti sebuah negara maupun dalam skala yang lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi.

Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Pengembangan sumber daya manusia di lingkungan birokrasi ditujukan untuk mewujudkan manusia yang berbudi luhur, tangguh, terampil dan mandiri serta berorientasi masa depan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Salah satu aspek yang paling mendasar dalam pengelolaan orang-orang (karyawan) dalam organisasi adalah yang berkaitan dengan pengelolaan sikap ke arah yang positif, sehingga karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja dari para karyawan secara kolektif akan memberikan dampak positif bagi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dapat mencapai hasil yang positif pula dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Kemudian menurut Sutrisno (2009) kedisiplinan kerja merupakan alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada pada perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai kedisiplinan kerja yang buruk.

Bank BPD Sulselbar atau yang lebih dikenal dengan Bank Sulselbar adalah salah satu Bank yang berdiri pada Tahun 1961. Bank pembangunan daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat didirikan di Makassar pada Tanggal 13 Januari 1961. Dimana sekarang Bank Sulselbar memiliki satu cabang di Jalan Suhada No 1 Masamba yang didirikan pada tahun 2014 kemudian berpindah lokasi di Jalan Sultan Hasanuddin Kel. Bone Tua, Kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan yang diresmikan pada Sabtu 27 April 2019 dan beroperasi hingga saat ini. Dalam penulis ini akan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba.

Bank Sulselbar adalah sebuah badan usaha yang bergerak dibidang layanan dan keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit.

PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba dapat dilihat sebuah kondisi riil dimana masih ditemukannya para karyawan yang bekerja dengan santai, keluar kantor pada saat jam kerja untuk urusan pribadi. Dari segi *team work* dapat dikatakan kurang, hal ini dapat dilihat dari kurangnya inisiatif untuk kerja sama dan niat saling bantu sesama karyawan. Masalah lainnya yaitu masih terdapat karyawan yang kurang disiplin mengenai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti aturan mengenai selama jam kerja tidak boleh menggunakan handphone, mengenakan pakaian kerja yang tidak sesuai aturan dan masih terdapat karyawan yang sering datang terlambat ke kantor sehingga tidak mengikuti *briefing* dan doa pagi.

Kinerja seorang pegawai akan lebih baik jika pegawai tersebut memiliki kemampuan yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, pembagian karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai di berbagai bidang dan dukungan dari organisasi atau perusahaan tersebut

Selain pembentukan karakteristik individu hal lain yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah perlu dilakukan disiplin kerja. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017) menjelaskan disiplin kerja dapat diartikan

sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis mengajukan sebuah judul usulan penelitian dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SULSELBAR CABANG MASAMBA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka yang akan menjadi pokok permasalahan di penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba?
3. Apakah karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba.
2. Untuk menguji dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba.

3. Untuk menguji dan menganalisis karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan bukti empiris mengenai pengaruh karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba.
3. Sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai referensi mendatang, diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan referensi penelitian yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba yang ada di Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Batasan Penelitian

Berikut batasan-batasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

- a. Karakteristik individu sebagai variabel (X1).
- b. Disiplin kerja sebagai variabel (X2).
- c. Kinerja karyawan sebagai variabel (Y).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Karakteristik Individu

2.1.1 Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Stoner (1986:87), “Karakteristik perorangan (*individual characteristics*) adalah: minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Orang-orang yang berbeda dalam karakteristik ini, dan oleh karenanya motivasi kerja mereka akan berbeda pula”.

Menurut Hellregel Don dan Slocum Jr (2006:409) “mengemukakan perbedaan-perbedaan individual adalah kebutuhan, nilai, sikap, minat, dan kemampuan pribadi yang dibawa orang kepada pekerjaan mereka”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan perbedaan individual yang terdapat dalam diri seseorang. Perbedaan individual meliputi kemampuan, sikap, minat, dan kebutuhan. Hal inilah yang nantinya akan terbawa saat individu tersebut berada didalam dunia kerja.

2.1.2 Indikator Karakteristik Individu

- a. Usia (*age*) menurut Robbins (2015) “Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia”. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi, Pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit, tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua.
- b. Kemampuan (*ability*) Menurut Robbins dan Judge (2015:35), menyatakan bahwa “kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan”. Dengan kata lain bahwa “kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan kemampuan adalah kapasitas yang dimiliki seorang individu dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

- c. Sikap (*attitude*) “Sikap merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada

respon seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan”.
(Ivancevich et al,2007:87).

Menurut Robbins & Judge (2015:43), “Sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang, atau peristiwa”. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan tentang suatu hal. Adapun Komponen sikap terdiri dari tiga komponen yaitu sebagai berikut:

a) Komponen Kognitif

Komponen kognitif suatu sikap adalah segmen pendapat atau keyakinan akan suatu sikap.

b) Komponen Afektif

Komponen afektif suatu sikap adalah segmen emosional dan perasaan dari suatu sikap.

c)KomponenPerilaku

Komponen perilaku dari suatu sikap adalah suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

Dapat disimpulkan bahwa komponen kognitif berhubungan dengan keyakinan pendapat. Komponen afektif berhubungan dengan perasaan dan emosi masing-masing individu, dan komponen perilaku berhubungan dengan tingkah laku dan respon seorang individu. Berdasarkan pendapat para ahli diatas sikap adalah bagaimana seseorang merasakan dan merespon terhadap objek, orang, peristiwa, maupun pekerjaan yang dilakukan.

d. Minat (*interest*) “Minat adalah kecenderungan pegawai terkonsentrasi ke dalam suatu pengalaman atau aktivitas tertentu dan kecenderungannya untuk mau mengembangkan atau melanjutkan”. (Sujak dalam Moses, 2014:3).

Menurut Yogyanto (2003:25), “Minat adalah keinginan untuk melakukan perilaku. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian dengan pekerjaannya”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa minat adalah keinginan seseorang untuk melakukan perilaku dan hal tersebut diikuti oleh perasaan senang. Sehingga seseorang berkeinginan untuk melanjutkan dan mengembangkan hal yang dilakukan.

e. Kebutuhan, Gibson (1988:94) dalam Anggriana (2010:14) “Kebutuhan menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut mungkin bersifat fisiologis (kebutuhan akan makanan), bersifat psikologis (kebutuhan akan harga diri), atau bersifat sosiologis (kebutuhan akan interaksi sosial)”.

Hutabarat dalam Prabowo (2005:1) “Kebutuhan merupakan keinginan manusia terhadap barang dan jasa, baik untuk kepentingan jasmani maupun rohani”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas kebutuhan merupakan keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologis, psikologis, dan sosiologis.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin

Menurut Sinambela (2018:333), Disiplin Kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri, untuk itu apabila ingin mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata tersebut.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2018:333), disiplin adalah kesediaan seorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Heidjrachman dalam Sinambela (2018:333), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Menurut Davis dalam Sinambela (2018:333), disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman pedoman organisasi.

Berdasarkan ketiga konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

2.2.2 Pengertian Kerja

Menurut Sinambela (2018:335), Sementara itu, kata kedua adalah “kerja” sebagai kata dasar pada kata “pekerjaan”.

Menurut Taliziduhu dalam Sinambela (2018:335), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, perubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan dan masyarakat luas.

Menurut Sinungan dalam Sinambela (2018:335), kerja disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja perusahaan dan masyarakat luas.

2.2.3 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335), pengertian disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan yaitu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- b. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, terukur secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2009:97) Kedisiplinan kerja merupakan alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2.2.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja dalam Organisasi

Menurut Sinambela (2018:339), Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika suatu aturan terlanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya langgaran. Sebagai contoh, apabila seorang pegawai terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal akan tetapi, apabila secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja, dan moral pegawai lainnya.

Dalam hal ini, pimpinan harus menyadari bahwa tindakan pendisiplinan dapat merupakan kekuatan positif bagi organisasi apabila diterapkan secara konsisten dan berkeadilan. Sementara itu, tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantaranya supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diperlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan

masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalulama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara bawahan dan atasan.

Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- a. Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain:
 - 1) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan perusahaansesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkah produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2018:356) indikator dari disiplin kerja ada 5, yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan. Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

- e. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Ginanjar (2013:22) adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009:3) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Roziqin (2010:41), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Priansa (2014:270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya karyawan. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
- b. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
- c. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189)

- a. Kemampuan dan keahlian. Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan

keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang belum memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pada demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

- b. Pengetahuan. Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
- c. Karakteristik Pekerjaan. Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan.
- d. Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat mendapatkan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- e. Motivasi kerja. Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan

akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

- f. Kepemimpinan. Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengatur suatu tugas yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan. Merupakan gaya seorang sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- h. Budaya organisasi. Merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau suatu perusahaan. Kebiasaan norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- i. Kepuasan kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira atau perusahaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
- j. Lingkungan kerja. Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja sesama rekan kerja.
- k. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja, sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

- l. Komitmen. Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.
- m. Disiplin kerja. Merupakan suatu karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini merupakan waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah di uraikan diatas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah karakteristik individu dan disiplin kerja.

2.3.3 Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:103), menyatakan bahwa pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya. Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya.

Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan (2009:103), mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.

- a. Berkomitmen dalam hal pencapain tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan.

- b. Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya. Dengan hal ini akan memudahkan karyawan dalam pengerjaan pekerjaannya.
- c. Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya.
- d. Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya.
- e. Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajeraan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.

Di samping karyawan yang mempunyai tanggung jawab dalam upayamencapai kinerjanya, para manajer juga mempunyai kewajiban sebagai berikut:

- a. Mampu menciptakan iklim kerja yang baik serta mampu menyediakan berbagai fasilitas yang dapat memajukan kinerja para karyawan.
- b. Memonitor kinerja para karyawan dan mencatatnya kedalam buku kerja.
- c. Merevisi tujuan serta menyesuaikan standar kinerja dan kompetensi pekerjaan para karyawan dari tahun ke tahun karena lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang selalu berubah-ubah.
- d. Memberi masukan dan pelatihan kepada karyawan dengan maksud untuk membantu karyawan membuat koreksi atas apa yang sedang dilakukan untuk

- meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuannya dan kritik terhadap karyawan.
- e. Menyediakan program pengembangan agar para dalam hal kompetensi dan pengalamannya dengan tentunya dengan maksud agar kinerja para karyawan meningkat.
 - f. Memberikan kompensasi atau imbalan agar tetap dipertahankan kepada para karyawan yang telah mempunyai perilaku yang efektif, efisien dan mempunyai kemajuan dalam hal pencapaian tujuan.

2.3.4 Indikator Kinerja karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri.

Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu. berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.
- b. Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

- c. Ketepatan waktu karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.
- e. Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberitahu.
- f. Kerjasama berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Indikator kinerja menurut Robert dan John dalam Ginanjar (2013:23), antara lain sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- d. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.

- e. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian, inisiatif, dan kerjasama.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Andi Fadel Muhammad, 2017	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perizinan Kota Kendari	Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Ekstrinsik	Kinerja pegawai	Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa: Secara simultan variabel karakteristik pekerjaan dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Kendari.
2.	Fida Nur Maharani, 2015	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN	Karakteristik Pekerjaan	Kinerja karyawan	Hasil yang diperoleh dalam penelitian karakteristik pekerjaann memiliki pengaruh yang positif terhadap

		(Persero) Area Banten Selatan			kinerja karyawan.
3.	M Gade, 2014	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Para Medis Pada Bagian Layanan Umum Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh	Karakteristik Pekerjaan	Kinerja karyawan	Berdasarkan hasil Pembahasan bahwa karakteristik pekerjaan berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung.
4.	Fudin Zainal Abidin, 2013	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung	Disiplin	Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 17,6% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.420. Disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.
5.	Yuliana Dewi, 2020	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Atasan dan Komitmen Organisasi	Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Atasan dan Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menjelaskan karakteristik pekerjaan secara parsial ada pengaruh

		Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara			<p>signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Dukungan atasan dan</p> <p>Komitmen organisasi secara parsial tidak ada</p> <p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan, dukungan atasan dan</p> <p>komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam</p> <p>bekerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara</p>
6.	Siti Qibtiatul Hasanah, Seno Sumowo, dan Budi Santoso, 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani	Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	<p>Hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, dan disiplin kerja</p>

		Dua Tujuh Jember			berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.
7.	Ni Luh Putu Jeni, Luh Kadek Budi Martini, dan Yenny Verawati, 2019	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan	Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel karakteristik pekerjaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Suhandra Makkasau, 2020	Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja

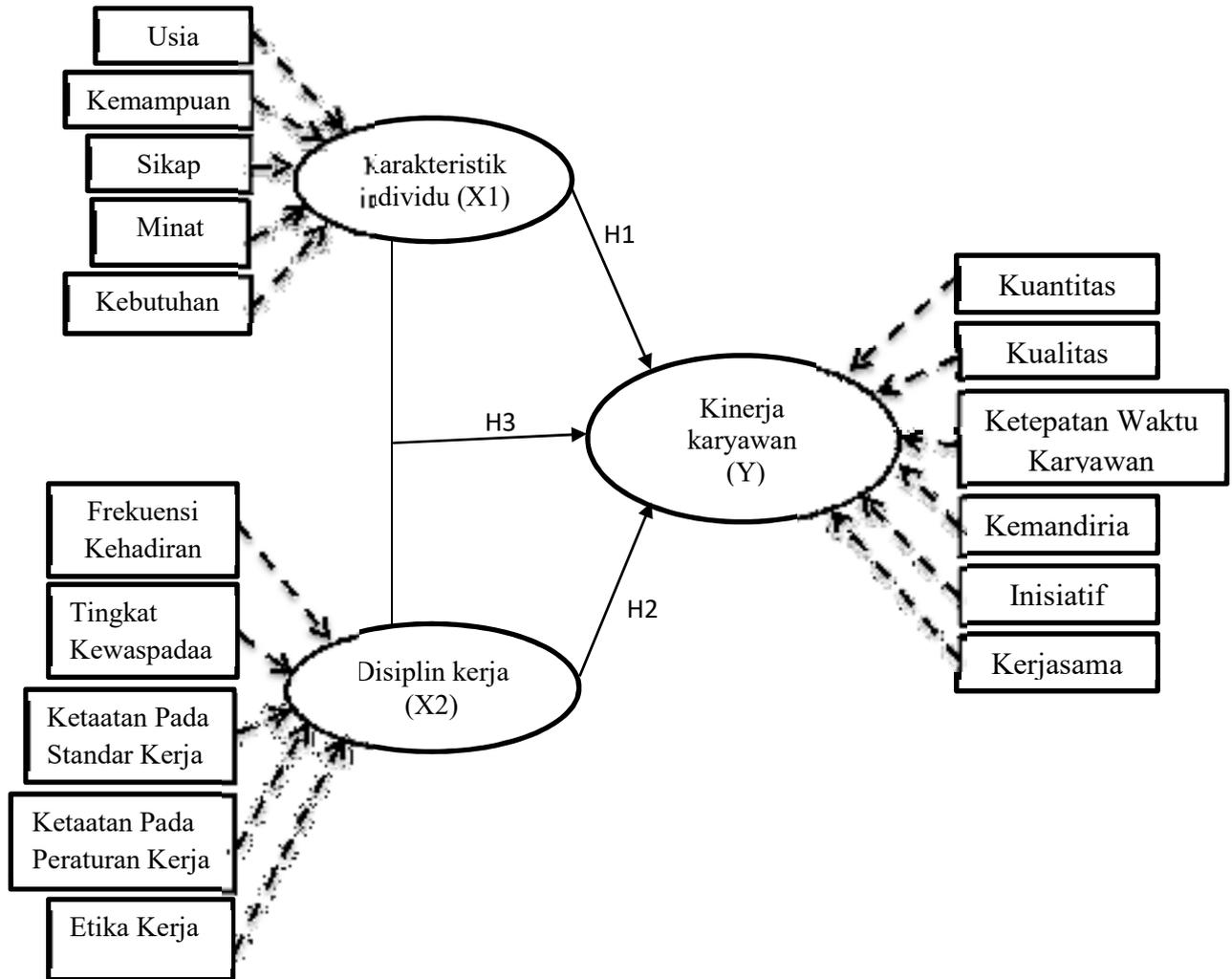
		Karyawan			dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu
9.	Sudung Simatupang, Novita Butarbutar dan Vivi Candra, 2021	Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja, Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
10.	Jeli Nata Liyas & Reza Primadi, 2017	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Disiplin kerja	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat
11.	Suwanto, 2019	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan motivasi

		Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan			berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan
--	--	--	--	--	--

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara mengenai gejala yang dijadikan sebagai permasalahan pada topik penelitian. Kriteria utama dalam membuat kerangka berpikir adalah supaya bisa meyakinkan ilmuwan mengenai alur pemikiran logis dalam membuat kerangka berpikir. Sehingga bisa membuahkan kesimpulan berupa hipotesis. Adapun kerangka berpikir yang penulis buat dalam usulan penelitian adalah sebagai berikut.

Gambar 2.5 Kerangka Konseptual Pengaruh Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.



Keterangan Gambar:

- > : Indikator
- : Variabel yang diteliti
- > : Garis penghubung

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat

pertanyaan (Sugiyono 2010). Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis:

- a. Diduga karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba.
- b. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba.
- c. Diduga karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian ini adalah PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan bulan Juni.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang. Masamba yang diperoleh langsung yang terkait dengan variabel penelitian.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2007) bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Adapun sampel dalam penelitian ini berasal dari seluruh karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010: 193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain seperti sumber pustaka organisasi mengenai sejarah organisasi yang penulis teliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

- a. Wawancara (*Interview*). Wawancara merupakan percakapan yang dilakukan oleh 2 (dua) pihak, yaitu pewawancara dan terwawancara. Peneliti melakukan

wawancara pra penelitian terlebih dahulu untuk memetakan permasalahan yang sedang terjadi PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba.

- b. Angket (*Kuesioner*). Sugiyono, 2010 mengatakan “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.” Kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert, kemudian jawaban-jawaban kuesioner tersebut diolah dan disusun dalam bentuk tabulasi kemudian dihitung dengan menggunakan rasio persentase.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian perlu dilakukan suatu identifikasi terhadap variabel-variabel penelitian, adapun variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Variabel *Independen*.

Variabel ini sering disebut sebagai Variabel Stimulus, *Predictor*, *Antecedent*, Variabel Pengaruh, Variabel Perlakuan, Klausula, *Treatment*, Risiko, atau Variabel Bebas. Dalam penelitian ini variabel *Independen* adalah karakteristik individu dan disiplin kerja.

- b. Variabel *Dependen*.

Variabel *Dependen* sering disebut sebagai Variabel *Out Put*, Kriteria, Konsekuensi, Variabel Efek, Variabel Terpengaruh, Variabel Terikat atau Variabel Tergantung.

Dalam penelitian ini variabel *Dependen* adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Karakteristik individu (X1)	Karakteristik individu adalah perbedaan-perbedaan individual adalah usia, kemampuan, sikap, nilai, minat dan kebutuhan pribadi yang dibawa orang kepada pekerjaan mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usia, adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. 2. Kemampuan, kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. 3. Sikap, merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman. 4. Minat, kecenderungan pegawai terkonsentrasi ke dalam suatu pengalaman atau aktivitas. 5. Kebutuhan, menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang. 	Likert
2	Disiplin (X2)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi kehadiran, semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. 2. Tingkat kewaspadaan, karyawan yang selalu penuh perhitungan dan teliti memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi. 3. Ketaatan pada standar kerja, karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang ditetapkan. 4. Ketaatan pada peraturan kerja, untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. 5. Etika kerja, agar dalam pelaksanaan kerja tercipta 	Likert

			suasana harmonis.	
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.	1.Kuantitas pekerjaan, volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. 2.Kualitas pekerjaan, berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan. 3.Ketepatan waktu, karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditentukan. 4.Kemandirian, kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri. 5.Inisiatif, memutuskan atau melakukan suatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberitahu. 6.Kerjasama, kemampuan bekerjasama dengan orang lain.	Likert

3.6.2 Defenisi Operasional

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut.

Adapun defenisi dari penelitian sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu (X_1), ialah suatu perbedaan individu dengan individu lainnya serta mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu

tertentu dan salah satu dari tenaga sumber daya manusia yang harus diperhatikan, dan perlu dikembangkan agar memperoleh SDM yang berkualitas. Dimana karakteristik merupakan variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

2. Disiplin Kerja (X_2) ialah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.
3. Kinerja Karyawan (Y) ialah hasil dari kerja karyawan/prestasi kerja karyawan yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative.

3.7 Instrument Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian terutama sebagai pengukuran dan pengumpulan data berupa angket, seperangkat soal tes, lembar observasi, dan sebagainya. Pernyataan tersebut senada dengan pengertian instrumen penelitian menurut Sugiyono (2018, hlm. 102) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Ada pun instrument penelitian yang penulis gunakan adalah wawancara, kuesioner, studi dokumentasi dan pengolahan data menggunakan software SPSS.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis yang diperuntukkan bagi data yang besar yang dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka-angka. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui *SPSS ver. 20 for window*.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

3.8.2 Uji Kualitas Data

Sebelum angket dibagikan terlebih dahulu angket dilakukan uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian sehingga dapat dikatakan instrument tersebut valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan Pearson. Penafsiran harga koefisien korelasi dilakukan dengan membandingkan harga r_{xy} dengan harga kritik. Harga kritik untuk validitas butir instrument adalah 0,3. Artinya apabila r_{xy} lebih besar atau sama dengan 0,3 ($r_{xy} \geq 0,3$) maka nomor butir dapat dikatakan valid. Sebaliknya apabila r_{xy} lebih kecil dari 0,3 ($r_{xy} \leq 0,3$) maka nomor butir dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS ver. 20 for window*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $< 0,06$ (Ghozali, 2011:47). Untuk uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS ver. 20 for window*.

3.8.3 Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono, statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diperlukan untuk populasi. Adapun analisis statistik inferensial dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang dilakukan peneliti untuk menilai apakah terdapat masalah-masalah klasik dalam sebuah model *Ordinary Least*

Square (OLS) yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias serta konsisten.

1. Uji Normalitas

Ali Muhson (2009) menjelaskan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Jika berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan non parametrik. Alat uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada *SPSS ver.20 for window*. Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas adalah jika nilai *Asymp Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 ($p > 0,05$) maka data berdistribusi normal, jika *Asymp Sig* kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerancenya. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ketidaksamaan *variance* dari *residual* pada satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan di uji dengan uji Glejser dengan bantuan program *SPSS ver 20.0 for window*, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2011).

b. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan rumus regresi linier berganda. Regresi linear berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda dirumuskan (Nanang, 2010) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X₁ = variabel independen (Karakteristik Individu)

X₂ = variabel independen (Disiplin Kerja)

a = konstanta persamaan regresi

b₁, dan b₂ = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada perubahan variabel independent. Apabila (+) maka terjadi kenaikan dan apabila (-) maka terjadi penurunan.

c. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%. t hitung diperoleh melalui bantuan program *SPSS 20.0 for window* yaitu pada tabel *coefficients*. Model dikatakan signifikan jika nilai sig. $t \leq \alpha$. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H₀ diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan

tabel distribusi F dengan taraf signifikansi 5%. Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program *SPSS 20.0 for window* yaitu dilihat pada tabel ANOVA. Model dikatakan signifikan jika $\text{Sig. } F \leq \alpha$. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak r^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$. r^2 secara sederhana merupakan suatu ukuran kemajuan ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (*total error*). r^2 menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi.

Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*. Sedangkan besarnya koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau *adjusted R Square*. Nilai *adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. “nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat” (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Bank Sulselbar

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 tanggal 13 Juli 1961 nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara.

Dengan lahirnya Peraturan Daerah No. 01 tahun 1993 dan penetapan modal dasar menjadi Rp 25 milyar, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan sebutan Bank BPD Sulsel dan berstatus Perusahaan Daerah (PD). Selanjutnya dalam rangka perubahan status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) diatur dalam Peraturan Daerah No. 13 tahun 2003 tentang Perubahan Status Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dari PD menjadi PT dengan Modal Dasar Rp. 650 milyar

Kemudian rencana masuknya pemerintah provinsi Sulawesi Barat dalam jajaran pemegang saham terbesar di bank pembangunan daerah ini yang didukung oleh keputusan Para Pemegang Saham (RUPS).

Perubahan status PT. Bank Sulselbar dilakukan melalui pelaksanaan peluncuran logo baru PT. Bank Sulselbar ke publik yang kemudian menandai dimulainya lembaran baru perjalanan Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang menampilkan wajah baru dengan panggilan PT. Bank Sulselbar dengan logo baru yang berupa layar berkembang yang sarat makna dan dinamis dalam mengiringi setiap langkah PT. Bank Sulselbar untuk senantiasa menjadi Bank kebanggaan seluruh masyarakat Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat.

b. Visi, Misi, Tagline dan Nilai-Nilai PT. Bank Sulselbar

1. Visi

“Menjadi Bank Kebanggaan dan Terkemuka untuk Membangun Kawasan Timur Indonesia”.

1. Misi

- (a) Memberikan solusi jasa keuangan yang inovatif kepada Pemerintah dan Masyarakat berlandaskan Layanan Prima dan prinsip kehati-hatian.
- (b) Mitra strategis Pemda dalam pembangunan daerah.
- (c) Mitra utama bagi UMKM untuk menggerakkan kesinambungan sektor riil.

2. Tagline

“Melayani Sepenuh Hati”

3. Nilai-Nilai

Prioritas Prima: Profesional, Inovasi, Kerjasama, Integritas, Layanan Prima.

c. Struktur Organisasi PT. Bank Sulselbar

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba

STRUKTUR ORGANSASI PT. BANK SULSELBAR CAB. MASAMBA

NAMA UNIT KERJA : CABANG MASAMBA

PEMIMPIN CABANG : FAISAL SUKMA

NAMA UNIT KERJA/SEKSI	JABATAN	NAMA PEGAWAI YANG MELAKSANAKAN TUGAS	
SEKSI BISNIS	PEMIMPIN SEKSI	ARIFIN	
	ACCOUNT OFFICER FUNDING	SENIWATI	
	ANALIS KREDIT PRODUKTIF	NASRULLAH	
	ANALIS KREDIT KONSUMTIF	KURNIATI TALLI	
	FUNDING		MUHAMMAD SAID
			MIFTAHUL JANNAH
SEKSI LAYANAN	PEMIMPIN SEKSI	HEVY SILVIA LAILITATIALA	
	CUSTOMER SERVICE CABANG	NADIA WIDIAWATI A. MUTTY	
		EVELYN TASYA MONICA	
	HEAD TELLER	ONYA MUKADAR	
	TELLER KANTOR CABANG	MEGA UTAMI	
		YUNI	
		VIVID SEPTIANI SAMSUAIB MOCH. FADEL SAPUTRA	
	TELLER PAYMENT POINT	REZA ANGGRAENI ARIFUDDIN	
	KOORDINATOR KANTOR KAS	ACHMAD YANI	
TELLER KANTOR KAS	SAMRA		
SEKSI OPERASIONAL & UMUM	PEMIMPIN SEKSI	ANDARIAS SAPPE	
	ASISTEN OPERASIONAL	ESAD DENDANG	
		RESKI FAUZI	
		REZKI RAMADHANI	
	ASISTEN ADMINISTRASI KREDIT	WAHYU WIDODO	
	ASISTEN ADMINISTRASI	KAHARUDDIN	
OFFICE BOY		AHMAD AHYADI	
		SUKMAR PAWINDU	

DRIVER	HASYIM
	ASRUL
	SAWALUDDIN
	MUHAMMAD MUNIRWAN
SECURITY	NOOR ZADIQ LAOPE
	ARIA NALBI
	AGUSTAN
	MUH. REXA KADIR RALLA
	JEKI

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara detail tentang karakteristik suatu objek yang diteliti. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang sederhana dan tidak sulit untuk dianalisis.

1. Analisis Karakteristik Responden

Penulis menyebar kuesioner sebanyak 35 kuesioner, di mana responden merupakan pegawai/karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba. Dalam kuesioner yang ditanyakan adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja dari masing-masing responden. Data tentang profil responden akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	19	54,29
Perempuan	16	45,71
Jumlah	35	100

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden laki-laki sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 54,29%, sedangkan sisanya yakni 16 orang dengan persentase 45,71% merupakan responden perempuan.

b. Usia Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	17	48,57
31 – 40 Tahun	10	28,57
41 - 50 Tahun	4	11,43
≥ 51 Tahun	4	11,43
Jumlah	35	100

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa komposisi tingkat usia responden pada usia 20-30 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 48,57%, usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 28,57%, usia 41-50 tahun dan usia > 51 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebanyak 11,43%.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SLTA	18	51,43
D3	-	-
S1	15	42,86

S2	2	5,71
Jumlah	35	100

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 orang responden yang diteliti, 18 orang atau 51,43% merupakan lulusan SLTA/SMA, 15 orang atau 42,86%, merupakan lulusan S1 dan 2 orang atau 5,71% merupakan lulusan S2.

d. Masa Kerja Responden

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
0 - 5 Tahun	18	51,43
6-10 Tahun	5	14,29
> 10 Tahun	12	34,29
Jumlah	35	100

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 35 orang responden yang diteliti, 18 orang atau 51,43% memiliki masa kerja 0-5 tahun, 5 orang atau 14,29%, memiliki masa kerja 6-10 tahun, dan 12 orang atau 34,29% memiliki masa kerja > 10 tahun.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi penilaian kerja, pelatihan dan kinerja yang akan diuji secara statistik seperti pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1 (Karakteristik Individu)	35	38	50	45.83	3.339
X2 (Disiplin Kerja)	35	39	50	45.49	3.776
Y (Kinerja karyawan)	35	39	50	44.97	3.666
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Data Olah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pada variabel karakteristik individu (X_1) jawaban minimum responden sebesar 38 dan maksimum 50, dengan rata-rata jawaban 45,83 dan standar deviasi sebesar 3,339. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan tidak setuju dan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dengan nilai penyimpangan sebesar 3,339.

Pada variabel disiplin kerja (X_2) jawaban minimum responden sebesar 39 dan maksimum 50, dengan rata-rata jawaban 45,49 dan standar deviasi sebesar 3,776. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan tidak setuju dan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dengan nilai penyimpangan sebesar 3,776.

Pada variabel kinerja karyawan (Y) jawaban minimum responden sebesar 39 dan maksimum 50, dengan rata-rata jawaban 44,49 dan standar deviasi sebesar 3,666. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan tidak setuju dan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dengan nilai penyimpangan sebesar 3,666.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Nilai validitas dalam penelitian ini dicari dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson. Penafsiran nilai *product moment* dilakukan dengan membandingkan harga r_{xy} dengan r_{tabel} . Harga r_{tabel} untuk validitas butir instrumen adalah 0,3 dengan taraf signifikansi 5%. Artinya apabila r_{xy} lebih besar atau sama dengan 0,3 ($r_{xy} \geq 0,3$) maka nomor butir dapat dikatakan valid. Sebaliknya apabila r_{xy} lebih kecil dari 0,3 ($r_{xy} < 0,3$) maka nomor butir dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for window*. Adapun hasil uji validitas dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu

Pernyataan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,462	0,3	Valid
2	0,481	0,3	Valid
3	0,609	0,3	Valid
4	0,447	0,3	Valid
5	0,666	0,3	Valid
6	0,667	0,3	Valid
7	0,486	0,3	Valid
8	0,525	0,3	Valid
9	0,404	0,3	Valid
10	0,652	0,3	Valid

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,465	0,3	Valid
2	0,546	0,3	Valid
3	0,661	0,3	Valid
4	0,531	0,3	Valid
5	0,681	0,3	Valid
6	0,617	0,3	Valid
7	0,562	0,3	Valid
8	0,740	0,3	Valid
9	0,406	0,3	Valid
10	0,373	0,3	Valid

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,630	0,3	Valid
2	0,477	0,3	Valid
3	0,557	0,3	Valid
4	0,591	0,3	Valid
5	0,676	0,3	Valid
6	0,452	0,3	Valid
7	0,524	0,3	Valid
8	0,436	0,3	Valid
9	0,589	0,3	Valid
10	0,546	0,3	Valid

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa butir-butir pernyataan dari masing-masing variabel semuanya valid, sehingga dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) $> 0,6$ yaitu jika dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan hasil kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila *alpha* (α) $< 0,6$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda. Adapun hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alfa Chonbach</i>	Hasil	Kesimpulan
Karakteristik Individu (X_1)	0,722	$0,722 > 0,60$	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X_2)	0,736	$0,736 > 0,60$	<i>Reliabel</i>
Kinerja (Y)	0,733	$0,733 > 0,60$	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data *reliabel* karena nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel

karakteristik individu, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Kriteria yang digunakan yaitu data dikatakan berdistribusi normal jika harga koefisien *Asymp. Sig* pada output *Kolmogorov-Smirnov test* > dari *alpha* ($p > 0,05$) yang ditentukan yaitu 5% (0,05). Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel di berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 (Karakteristik Individu)	X2 (Disiplin Kerja)	Y (Kinerja karyawan)
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.83	45.49	44.97
	Std. Deviation	3.339	3.776	3.666
Most Extreme Differences	Absolute	.149	.176	.163
	Positive	.106	.140	.163
	Negative	-.149	-.176	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.882	1.040	.962
Asymp. Sig. (2-tailed)		.418	.229	.313

Sumber: Data Olah SPSS (2022)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig(p value)* dari masing-masing variabel lebih dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dengan menyelidiki besarnya interkorelasi antar variabel bebasnya. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*, yaitu jika *Tolerance Value* $\geq 0,10$ atau

sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Karakteristik Individu (X_1)	0,886	1,155	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_2)	0,886	1,155	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan di uji dengan uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Karakteristik Individu (X_1)	0,675	Bebas Heteroskedastisitas

Disiplin Kerja (X ₂)	0,587	Bebas Heteroskedastisitas
----------------------------------	-------	---------------------------

Sumber : Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui bahwa probabilitas untuk semua variabel independen tingkat signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda, berfungsi untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.306	7.663		.953	.348
1 X1 (Karakteristik Individu)	.452	.157	.412	2.878	.007
X2 (Disiplin Kerja)	.372	.139	.384	2.680	.012

a. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari koefisien regresi tersebut, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,306 + 0,452X_1 + 0,372X_2$$

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

- a. Nilai konstan (α) sebesar 7,306 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (karakteristik individu dan disiplin kerja) adalah nol maka kinerja karyawan akan bernilai 7,306.
- b. Nilai koefisien regresi karakteristik individu (X_1) sebesar 0,452 menunjukkan bahwa saat variabel karakteristik individu naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,452, dengan asumsi variabel lain konstan/tetap.
- c. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,372 menunjukkan bahwa saat variabel disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,372, dengan asumsi variabel lain konstan/tetap.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, jika tingkat signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 dan H_2 diterima. Demikian pula sebaliknya jika tingkat signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 , dan H_2 ,ditolak. t_{tabel} didapatkan dari : $t (df (n-k), 35 - 2 = 32, \alpha = 0,05) = 1,692$.

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	7.306	7.663			.953	.348
1 X1 (Karakteristik Individu)	.452	.157	.412		2.878	.007
X2 (Disiplin Kerja)	.372	.139	.384		2.680	.001

a. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Adapun penjelasan mengenai hasil uji t di atas adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14, pada variabel karakteristik individu diperoleh nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,878 > t_{tabel} 1,692$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14, pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,680 > t_{tabel} 1,692$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Dengan kriteria jika probabilitas $< 0,05$ dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Dan sebaliknya jika probabilitas $> 0,05$ dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. F_{tabel} yang diperoleh dengan melihat tabel untuk derajat df ; α , ($df_1 = k - 1$), ($df_2 = n - k - 1$) atau $0,05$; $(2 - 1)$, $(35 - 2 - 1) = 4,149$.

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.596	2	98.798	12.189	.000 ^b
	Residual	259.375	32	8.105		

Total	456.971	34		
-------	---------	----	--	--

a. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)

b. Predictors: (Constant), X2 (Disiplin Kerja), X1 (Karakteristik Individu)

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas didapatkan F hitung sebesar 12,189 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena F hitung > F tabel (12,189 > 4,149) dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.432	.397	2.847

a. Predictors: (Constant), X2 (Disiplin Kerja), X1 (Karakteristik Individu)

b. Dependent Variable: Y (Kinerja karyawan)

Sumber: Data olah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil analisis yang pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,432 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (karakteristik individu dan disiplin kerja) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 43,20%, sedangkan sisanya sebesar 56,80% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba. Penelitian ini memperoleh hasil penelitian setelah melakukan analisis data yang bersumber dari kuesioer/angket dan menggunakan regresi linear berganda dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba

Berdasarkan hasil dari uji t yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan atau penurunan penilaian karyawan terhadap kondisi karakteristik individu secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karakteristik individu karyawan tersebut baik, maka akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya jika karakteristik individu karyawan tersebut kurang baik, maka menjadikan karyawan tersebut sulit untuk mengerjakan pekerjaannya.

Simamora (2004) mengungkapkan bahwa karakteristik individu adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa kedalam situasi kerja. Bagaimana pun kemajuan teknologi yang dimiliki oleh suatu perusahaan, namun tidak ditunjang oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya (*the right man in the right place*) akan menunjang tercapainya

keberhasilan tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu yang dimiliki oleh seorang karyawan mampu menunjang pencapaian tingkat kinerja karyawan. Karakteristik individu diperlihatkan dengan semakin baiknya, perilaku, minat, kemampuan dan sikap yang dimiliki dan dikembangkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhandra Makkasau (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba

Berdasarkan hasil dari uji t yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja karyawan, maka semakin besar pula peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan begitu juga sebaliknya. Apabila nilai disiplin kerja karyawan mengalami penurunan maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan mengalami penurunan.

Hasibuan (2012:193) mengungkapkan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-

tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Jeni, Luh Kadek Budi Martini, dan Yenny Verawati (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba

Berdasarkan hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel karakteristik individu dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba . Dengan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,432 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (karakteristik individu dan disiplin kerja) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 43,20%, sedangkan sisanya sebesar 56,80% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Setiap organisasi maupun perusahaan menjadikan kinerja karyawan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan organisasi atau pun perusahaan dalam menjalankan roda kehidupannya, terutama bagi perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan seperti PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba yang berorientasi pada pelayanan masyarakat dibidang perbankan, dimana kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Kinerja yang baik dapat diperoleh melalui karakteristik individu dan

disiplin kerja dimana karakteristik individu berupa faktor demografi yang dapat mempengaruhi individu termasuk dalam disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudung Simatupanga, Novita Butarbutarb, dan Vivi Candra (2021) yang menyatakan bahwa variabel karakteristik individu dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan atau penurunan penilaian karyawan terhadap kondisi karakteristik individu secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja karyawan, maka semakin besar pula peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan begitu juga sebaliknya
3. Karakteristik individu dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba. Variabel bebas (karakteristik individu dan disiplin kerja) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 43,20%, sedangkan sisanya sebesar 56,80% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba

Diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi karakteristik individu dan kedisiplinan karyawan agar kinerja dalam melakukan pelayanan dapat lebih baik lagi karena dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya menguji 2 (dua) variabel bebas yaitu karakteristik individu dan disiplin maka disarankan untuk peneliti selanjutnya agar menguji variabel-variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian yang diperoleh bisa semakin baik kedepannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abidin, F. Z. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*. Skripsi. Bandung: Universitas Winaya Mukti.
- Ali Muhson. 2009. *Aplikasi Komputer*. Diklat: Universitas Negeri Yogyakarta
- Arief, S. 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus*. Fakultas Ekonomi UPN Veteran. Yogyakarta.
- Dewi, Y. 2020. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Atasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara*. JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik), 2(1), 28–37. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i1.2731>
- Gade, M. 2014. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Para Medis Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh*. Skripsi. Aceh: Universitas Terbuka.
- Gibson, I. 1998. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Erlangga. Jakarta
- Ginanjari, R.A. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Hasanah, S. Q., Sumowo, S., & Santoso, B. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember*. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8(1), 77–93. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1768>
- Hellregel, D. & Slocum, J. 2006. *Management*, Seventh Editions South Western College Publishing, Cincinnati Ohio
- Hidayat, R. & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press. Sumatera Utara

- Hidayat, R, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press. Sumatera Utara
- Ivancevich, J. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Jeni, N. L. P., Martini, L. K. B., & Verawati, Y. 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan*. Inovasi Baru Dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora, 881–888. <https://eproceeding.undwi.ac.id/index.php/inobali/article/view/80/63>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Kesatu. Cetakan Kedua. Rajawali Pers. Jakarta
- Liyas Nata Jeli, Primadi Reza. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni.
- Maharani, F. N. 2015. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan*. Skripsi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Makkasau, S. 2020. *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Agora, 5(1), 1–8.
- Mangkunegara, A.A. A.P. 2017. *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mubarok, E. S. 2017. *Managemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Keunggulan Bersaing)*. Penerbit In Media. Bogor
- Muhammad, A. F. 2017. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Kendari*. Skripsi. Kendari: Universitas Halu Oleo Kendari.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. PT. Index. Jakarta
- Roziqin, M. Z. 2010. *Kepuasan Kerja*. Averroes Press. Malang
- Rusiadi. Subinatoro, N dan Hidayat, R. 2017. *Metode Penelitian. Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. USU Press. Medan

- Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. 2021. *Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen, 12(2), 115. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4276>
- Sinambela, P. L. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit CV Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Suwanto. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS. Vol. 3, No. 1, September.
- Stoner, J. A. F. 1986. *Manajemen*. Alih Bahasa Gunawan Hutahuruk. Jilid Kedua. Erlangga. Jakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta