

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH DISIPLIN, ETOS KERJA DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK KALBAR  
CABANG KETAPANG**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**ENY HIDAYATI**

**NIM. 500644044**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2019**

**ABSTRACT****THE INFLUENCE OF DISCIPLINE, WORK ETHIC AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK KALBAR KETAPANG BRANCH****Eny Hidayati**EnyHidayati82@gmail.com*Graduate Studies Program  
Indonesia Open University*

*The purpose of the research was to determine and analyze the influence of work discipline, work ethic and organizational climate on employees performance's at PT. Bank KalbarKetapang Branch, which both partially and simultaneously.*

*The research used survey methods in an attempt to collect more field data which was assisted by research instruments that were adjusted to the characteristics of descriptive qualitative research, in this case the researchers provide questionnaires / interview guidelines that are adjusted to the dimensions of the research variables. The population on this research all employees who were in PT. Bank KalbarKetapang Branch, totaling 68 people, who were applied as research samples (population research). To the requirements of validity, reliability and classical assumption of the research, before conducting a regression test.*

*Based on the results, simultaneously (Test F) accepted the hypothesis of the influence of work discipline, variables work ethic and organizational climate on employee performance PT. Bank KalbarKetapang Branch with determination by 80,6 % influenced by the research variables. The dominance partially on the performance of successively more influenced by variables of discipline, work ethic and organizational climate.*

*Keywords : discipline, work ethic, organizational climate and performance*

## ABSTRAKSI

### **PENGARUH DISIPLIN , ETOS KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK KALBAR CABANG KETAPANG**

**Eny Hidayati**

[EnyHidayati82@gmail.com](mailto:EnyHidayati82@gmail.com)

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang, baik secara parsial mau pun simultan.

Penelitian menggunakan metode survey sebagai upaya untuk mengumpulkan data lapangan yang lebih banyak dibantu dengan Instrumen penelitian yang disesuaikan dengan karakteristik penelitian deskriptif kualitatif, dalam hal ini peneliti menyediakan kuisisioner / pedoman wawancara yang disesuaikan dengan dimensi variable penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang yang berjumlah 68 orang, yang dijadikan sampel penelitian (penelitian populasi). Skala Linkert digunakan dalam mengkonversi data kualitatif menjadi kuantitatif. Data yang terkumpul harus memenuhi syarat validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik sebelum melakukan uji regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian, secara simultan (Uji F) menerima hipotesis adanya pengaruh variabel disiplin kerja, etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang, dengan determinansi sebesar 80,6% dipengaruhi variabel penelitian. Dominansi secara parsial terhadap kinerja secara berturut-turut lebih dipengaruhi oleh variabel disiplin, etos kerja dan iklim organisasi.

Kata kunci : disiplin, etos kerja, iklim organisasi dan kinerja

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Disiplin, Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Ketapang, Desember 2018

Yang Menyatakan,



  
(Eny Hidayati)  
NIM. 500644044

## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Disiplin, Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang

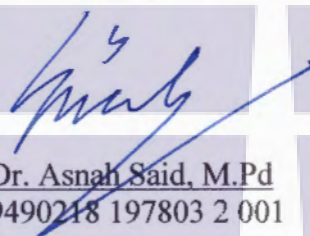
Penyusun TAPM :


Nama : Eny Hidayati  
 NIM : 500644044  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Hari / Tanggal : Rabu, 12 Desember 2018

Menyetujui :

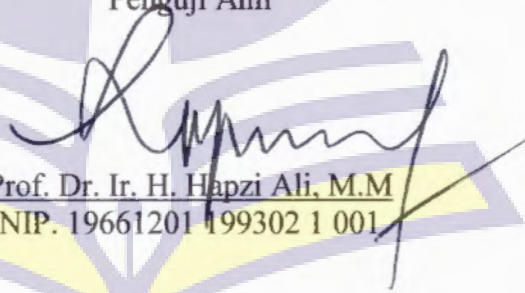
Pembimbing II

Pembimbing I

  
Prof. Dr. Asnah Said, M.Pd  
 NIP. 19490218 197803 2 001

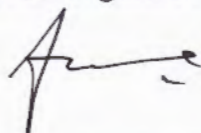
  
Dr. Titik Rosnani, M. Si  
 NIP. 19681021 199403 2 003

Penguji Ahli

  
Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, M.M  
 NIP. 19661201 199302 1 001

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis  
 dan Mengelola Program Magister Manajemen



Amalia Kusuma Wardini, SE, M.Com, Ph.D  
 NIP. 19700918 20 2 0010501

Dekan Fakultas Ekonomi  
 Universitas Terbuka



Dr. Ali Muktiyanto, SE, M.Si  
 NIP. 19720824 200012 1 001

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Eny Hidayati  
NIM : 500644044  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul TAPM : Pengaruh Disiplin, Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Rabu, 12 Desember 2018  
Waktu : 15.00 - 16.30 wib

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Tanda Tangan

Ketua Komisi Penguji  
Amalia Kusuma Wardini, SE, M.Com, Ph.D

Penguji Ahli  
Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, M.M

Pembimbing I  
Dr. Titik Rosnani, M. Si

Pembimbing II  
Prof. Dr. Asnah Said, M.Pd

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunian-Nya yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini. Dimana penyusunan tesis ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen (S-2) pada Universitas Terbuka UPBJJ Pontianak.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. BANK KALBAR CABANG KETAPANG, maka penulis dapat menyusun tesis dengan judul “Pengaruh Disiplin, Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang”.

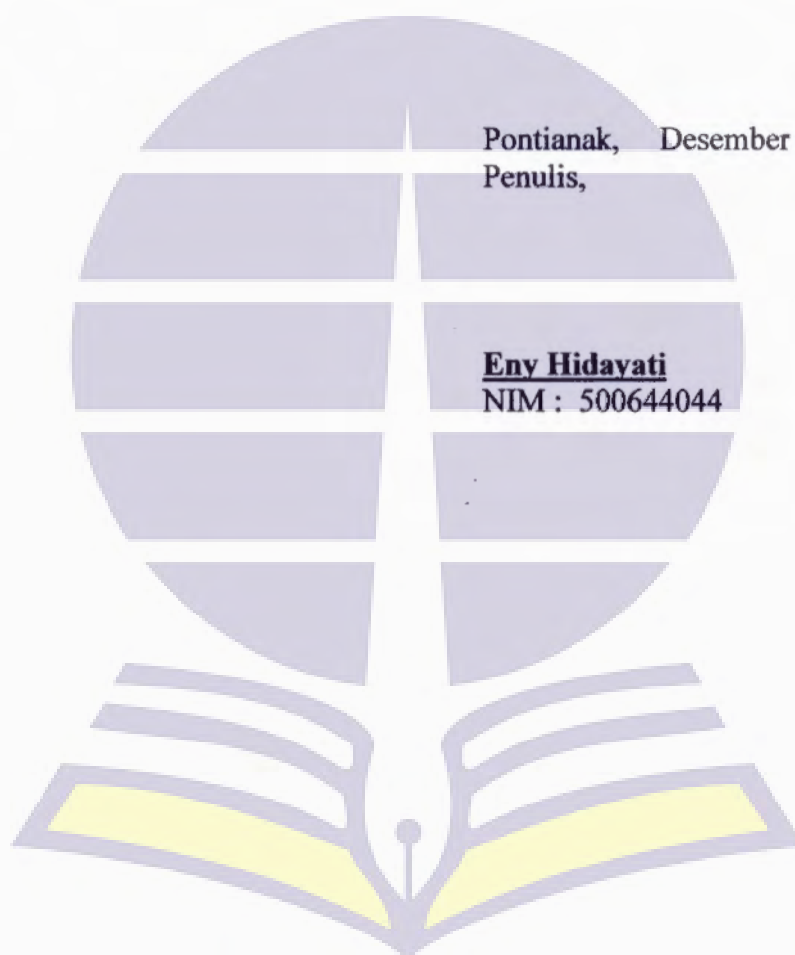
Pada penyusunan tesis ini penulis menyadari bahwa terdapat banyak kendala, namun berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak Alhamdulillah kendala tersebut dapat penulis atas. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ali Muktiyanto, SE., M. Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka.

2. Ibu Amalia Kusuma Wardani, SE., M.Com., Ph.D selaku Kepala Pascasarjana Ekonomi dan Penanggung Jawab Program Magister Manajemen Universitas Terbuka;
3. Prof. Dr. Dra. Tati Rajatim MM, selaku Kepala UPBJJ-UT Pontianak dan penyelenggara Program Pascasarjana yang secara aktif membantu dan memberikan informasi sejak kuliah hingga selesainya Tugas Akhir Program Magister ini;
4. Bapak Drs. Achmad, dari UPBJJ-UT Pontianak yang secara aktif membantu dan memberikan informasi sejak awal perkuliaan hingga selesi tugas akhir program magister;
5. Ibu Imelda Wati, selaku Pimpinan Cabang PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang, yang telah bersedia mengijinkan penulis untuk melakukan penelitian;
6. Ibu Dr. Titik Rosnani, SE, M.Si, dan Ibu Prof. Dr. Asnah Said. M.pd, selaku Pembimbing Penulis yang telah banyak membantu mengarahkan dan memberikan masukan dalam penulisan tugas akhir ini;
7. Terutama kepada suami, dan anak-anakku tercinta serta keluarga yang telah meluangkan waktu membantu penulis dan memberikan dorongan semangat serta do'a.
8. Rekan-rekan semuanya yang tidak dapat disebutkan satu demi satu.



Dalam tesis ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, karena kesempurnaan hanyamilik Allah SWT, oleh karena itu penulis membuka diri terhadap masukan yang membangun demi perbaikan. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.



## RIWAYAT HIDUP

Nama : Eny Hidayati  
 NIM : 500644044  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Tempat / Tanggal Lahir : Pontianak, 28 Januari 1982

Riwayat Pendidikan : - Lulus SD Negeri 5 Ketapang Tahun 1993  
 - Lulus SMP Negeri 3 Ketapang Tahun 1996  
 - Lulus SMK Negeri 1 Ketapang Tahun 1999  
 - Lulus S 1 STMIK Pontianak Tahun 2004

Riwayat Pekerjaan : - Tahun 2005 s/d 2010 pada Dinas Kehutanan  
 Kab. Ketapang  
 - Tahun 2010 s/d 2015 pada Bagian Humas  
 Sekretariat Daerah Kab. Ketapang  
 - Tahun 2015 s/d 2017 pada Dinas Kehutanan  
 Kab. Ketapang  
 - Tahun 2017 s/d Sekarang pada Dinas Sosial,  
 PP, PA dan KB Kab. Ketapang

Ketapang, Desember 2018

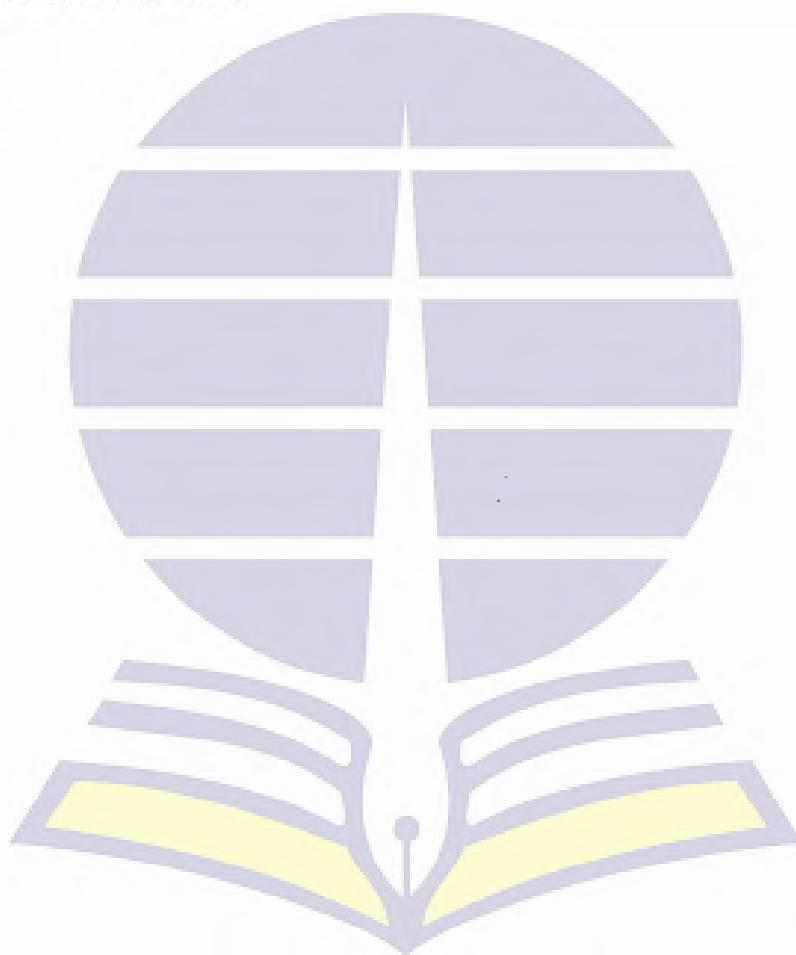
**Eny Hidayati**  
**NIM. 500644044**

## DAFTAR ISI

		Halaman
Abstrak .....		i
Lembar Pernyataan .....		iii
Lembar Persetujuan.....		iv
Lembar Pengesahan.....		v
Kata Pengantar .....		vi
Daftar Riwayat Hidup .....		ix
Daftar Isi.....		x
Daftar Tabel.....		xiii
Daftar Gambar.....		xiv
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	
	A. Latar Belakang Masalah .....	1
	B. Rumusan Masalah.....	8
	C. Tujuan Penelitian.....	8
	D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
	A. Kajian Teori.....	10
	1. Disiplin .....	10
	2. Etos Kerja.....	16
	3. Iklim Organisasi .....	20
	4. Kinerja .....	24
	B. Penelitian Terdahulu.....	30
	C. Kerangka Konsep .....	32
	D. Hipotesis .....	33
<b>BAB III</b>	<b>PENELITIAN</b>	
	A. Metode dan Pendekatan Penelitian.....	34

B.	Ruang Lingkup Penelitian .....	35
1.	Subyek dan Obyek Penelitian .....	35
2.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	35
C.	Teknik Pengumpulan Data .....	35
a.	Metode Pengumpulan Data Primer .....	35
b.	Metode Pengumpulan Data Skunder .....	36
D.	Populasi dan Sampel.....	36
1.	Populasi .....	36
2.	Sampel .....	37
E.	Variabel Penelitian .....	37
F.	Operasional dan Indikator Variabel Penelitian.....	39
G.	Teknik Analisis Data .....	40
1.	Analisis Deskriptif .....	42
2.	Analisis Kuantitatif.....	42
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Deskripsi Objek Penelitian .....	51
1.	Gambaran Umum PT. Bank Kalbar (BPD) .....	51
2.	Visi Misi PT. Bank Kalbar .....	52
B.	Hasil Penelitian.....	53
1.	Diskripsi Responden .....	53
2.	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian .....	58
3.	Pengujian Terhadap Persyaratan Analisis .....	85
4.	Uji Asumsi Klasik .....	89
5.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	94
6.	Uji F (Uji Kesesuaian Model) .....	98
C.	Pembahasan .....	105
1.	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan .....	105
2.	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawann... ..	106

	3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja	
	Karyawan.....	106
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	108
	B. SARAN.....	109
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

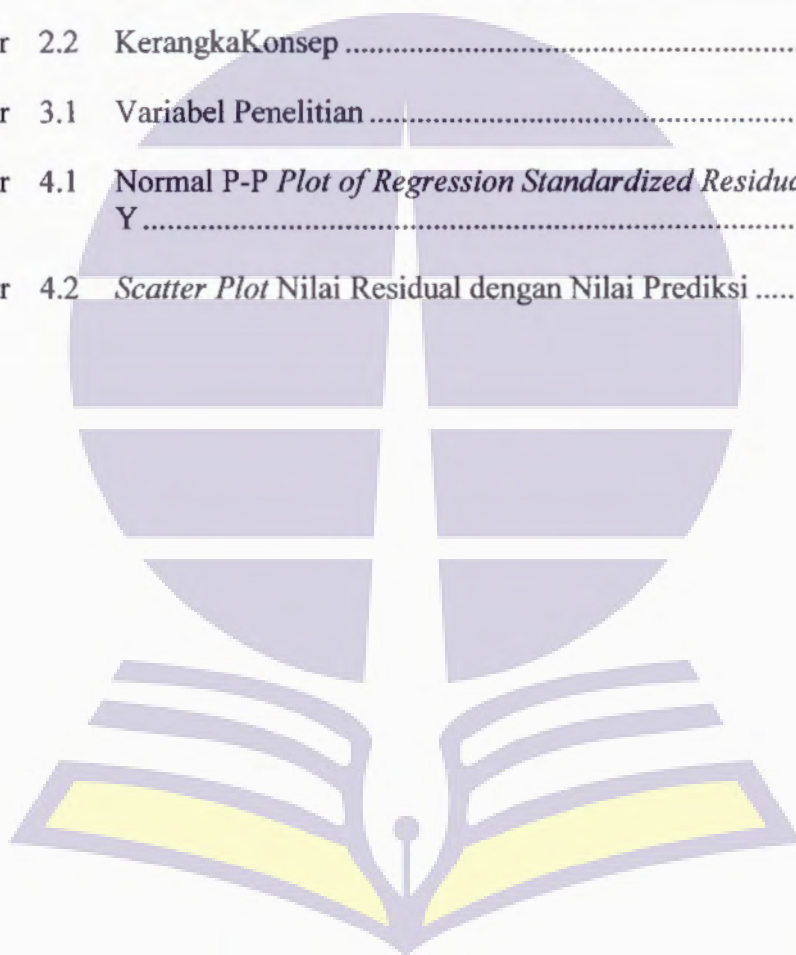


## DAFTAR TABEL

No. Tabel	NamaTabel	Halaman
Tabel 1.1	Capaian Kinerja Karyawan .....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3.1	Variabel Penelitian dan Indikator.....	39
Tabel 3.2	Skala Likert .....	41
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	54
Tabel 4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	55
Tabel 4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 4.5	Jumlah Responden Berdasarkan MasaKerja .....	57
Tabel 4.6	Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Disiplin Kerja.....	59
Tabel 4.7	Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Etos Kerja..	65
Tabel 4.8	Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Iklim Organisasi.....	72
Tabel 4.9	Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja.....	80
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian.....	86
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	89
Tabel 4.12	<i>Tolerance dan VIF</i> .....	92
Tabel 4.13	Hasil Analisis Linier Berganda .....	96
Tabel 4.14	<i>Anova</i> .....	98
Tabel 4.15	Regresi Model Kooefisien.....	101

## DAFTAR GAMBAR

<b>No. Gambar</b>	<b>Nama Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Hubungan Kemampuan, Motivasi, dan Kesempatan Terhadap Kinerja Organisasi .....	26
Gambar 2.2	Kerangka Konsep .....	33
Gambar 3.1	Variabel Penelitian .....	38
Gambar 4.1	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual X- Y .....	90
Gambar 4.2	Scatter Plot Nilai Residual dengan Nilai Prediksi .....	93



**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>No. Lampiran</b>	<b>Nama Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
LAMPIRAN 1	KUISIONER.....	114
LAMPIRAN 2	PROFIL RESPONDEN.....	120
LAMPIRAN 3	DATA MENTAH UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	122
LAMPIRAN 4	HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	130
LAMPIRAN 5	HASIL UJI NORMALITAS DAN LINIERITAS.....	134





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya, agar dapat bersaing dan mengatasi tuntutan konsumen atau pelanggan yang semakin tinggi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kinerja perusahaan, agar menjadi perusahaan yang terbaik dan terdepan dimata konsumen atau pelanggan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Kemampuan perusahaan untuk bersaing tergantung dari kualitas sumber daya manusia pada perusahaan tersebut, manusia sebagai sumberdaya yang potensial dengan kemampuan dan keterampilannya yang dapat mempengaruhi jalannya roda perusahaan.

Suatu organisasi akan berhasil jika memiliki karyawan yang unggul dan eksis dalam berbagai hal serta memiliki rasa kedisiplinan, etos kerja yang tinggi, iklim organisasi yang sangat mendukung dan memiliki kinerja yang

baik. Dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tulisan maupun tidak, setiap perusahaan atau organisasi memiliki standar kerja yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja setiap karyawan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin.

PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan. Sesuai dengan visi PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang “Sebagai Perusahaan Jasa Perbankan yang Berkinerja Tinggi dan Berkembang Secara Wajar Serta Memiliki Nilai Tambah Bagi Masyarakat”. PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang merupakan bank yang terpercaya dan dekat dengan rakyat Kabupaten Ketapang untuk menjadi pendukung keberdayaan dan kemakmuran rakyat dengan bisnis UKM dan usaha mikronya yang terus berkembang.

PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang memiliki pemahaman yang mendalam akan keberagaman masyarakat dengan segala dinamika dan kebutuhan finansialnya yang berorientasi kepada pencapaian kemakmuran dan masa depan yang gemilang melalui sinergi kemitraan. Perusahaan ini memiliki banyak prestasi yang cukup baik, terbukti dengan adanya peningkatan jumlah nasabah setiap bulannya. Prestasi perusahaan tercipta dari kinerja karyawannya. Kinerja kerja karyawan dapat meningkat karena salah satu faktornya adalah kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya terpenuhi oleh perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah meningkatnya kinerja kerja karyawan, dan disiplin saat bekerja.

Dengan meningkatnya kinerja kerja karyawan maka akan bermanfaat bagi perusahaan dan juga dapat memberi pengaruh positif terhadap para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan hal tersebut tentunya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Disiplin adalah suatu ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan di dalam organisasi untuk mencapai perilaku yang dapat dikendalikan. Disiplin karyawan di PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang ini merupakan wujud ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ada di dalam PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang. Disiplin karyawan di PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang ini diwujudkan salah satunya dengan disiplin waktu yaitu dalam ketepatan waktu hadir dalam jam bekerja mulai pukul 08.00 pagi hingga pukul 16.00.

Bagi karyawan yang melanggar peraturan maka akan diberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan berupa memberikan teguran secara lisan maupun tulisan. Menerapkan disiplin waktu adalah merupakan salah satu tujuan yang utama Bank Kalbar Cabang Ketapang. Kedisiplinan mengenai waktu dalam bekerja harus disadari oleh setiap karyawan, selain itu perusahaan harus bias berkerjasama dengan karyawan dalam mentaati peraturan yang ada di perusahaan. Disiplin waktu merupakan hal yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan, disamping itu juga karyawan merupakan makhluk yang memiliki akal dan pikiran yang memiliki peran dalam menunjang keberhasilan perusahaan.

Walaupun peraturan serta standar dalam bekerja sudah diketahui dan dipahami oleh setiap karyawan, tidak menutup kemungkinan adanya

pelanggaran. Oleh karena itu perlu dilakukan tindakan dalam bentuk disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya. Untuk dapat mencapai tujuan ini tindakan (sering disebut tindakan disipliner) harus berorientasi pada sifat mendidik, yang berarti mengakibatkan terjadinya perubahan perilaku dengan cara bahwa tindakan indisipliner harus menunjukkan konsekuensi yang tidak baik bagi diri sendiri, orang lain dan bagi PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang. Menerapkan tindakan sanksi yang korektif akan menimbulkan pengaruh negatif terhadap kewibawaan manajerial yang akan jadi menurun, demikian juga dalam tindakan sanksi korektif dalam tim yang tidak benar dapat berakibat terhadap kurangnya partisipasi karyawan terhadap instansi, dimana kerja tim akan menjadi tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas kerja samanya, dan menjadi tercerai-berai karena kesalahan tindakan disiplin tim.

Disamping itu juga, etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata, sehingga etos kerja dapat diartikan sebagai pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar pada kerja. Dengan berpedoman pada etos kerja itulah seseorang dapat bekerja dengan baik (Alwiyah Jamil, 2007 : 13). Akan tetapi jika etos kerja karyawan mengalami penurunan maka hasil pekerjaan (kinerja) yang jadi tanggung jawabnya pun tidak akan maksimal dan penurunan laju pertumbuhan yang akan didapatkannya.

Etos atau semangat kerja dalam manajemen perbankan merupakan kegiatan yang sangat penting dari suatu industri perbankan, baik di negara-negara yang sedang berkembang maupun pada negara-negara yang telah maju, karena etos kerja sebagai salah satu faktor utama pembentukan manajemen perbankan yang baik, tanpa semangat kerja manajemen tidak mungkin dapat berlangsung dengan baik. Etos kerja pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang sejauh ini sudah cukup baik, hal ini terbukti dari semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu, hanya saja masih banyak hal lain yang perlu diperbaiki agar kedepannya menjadi lebih baik lagi.

Menurut pendapat Sinamo (2002:30), hakekatnya suatu individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila mengarah pada tanda-tanda sebagai berikut :

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja harus dimaknai sebagai proses yang sangat membutuhkan ketekunan, sekaligus sarana yang sangat penting dalam mencapai cita-cita.
- d. Selain itu kerja juga merupakan aktivitas yang memiliki manfaat dalam kehidupan manusia.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Hal ini memiliki maksud agar seseorang bersikap yang baik terhadap pekerjaan serta hasilnya, sehingga orang selalu memiliki gairah dalam menjalankan roda organisasi yang bernilai ibadah. Berdasarkan pendapat tersebut memiliki arti bahwa pentingnya kesuksesan organisasi yang harus didukung oleh beberapa faktor, diantaranya etos kerja. Etos memang perlu

dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja selain disiplin dan etos kerja adalah iklim organisasi, karena iklim organisasi juga merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung, pengertian menurut Steers (2001:101).

Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang seperti pekerjaan yang berat dapat diselesaikan dengan sempurna, merupakan iklim organisasi yang diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi karyawan. Iklim organisasi mempunyai peranan yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja dari karyawan. Agar dapat mengoptimalkan pencapaian kinerja karyawan, Perusahaan hendaknya harus memiliki sumber daya manusia yang baik sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan dalam menuju profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang telah melakukan pembinaan karir secara terus menerus serta memberikan pelatihan serta pendidikan baik secara internal maupun eksternal dengan melakukan kerja sama dengan lembaga-lembaga terkait. Terbukti setiap tahun kinerja

karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang mulai meningkat, terbukti dari table sebagaiberikut :

Tabel 1.1  
Capaian Kinerja Karyawan

Tahun	CapaianKinerja
2014	94 %
2015	96 %
2016	98%

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh dari pimpinan perusahaan, capaian kinerja karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang termasuk baik. Diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan selama 3 tahun pada tahun 2014 kinerja karyawan sebesar 94 % tahun 2015 sebesar 96 % dan 2016 sebesar 98%. Dengan data tersebut maka karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang memiliki kinerja yang baik, akan tetapi capaian kinerja perusahaan yang kurang memuaskan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti perlu melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Disiplin, Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang.”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk menguji dan menganalisis:

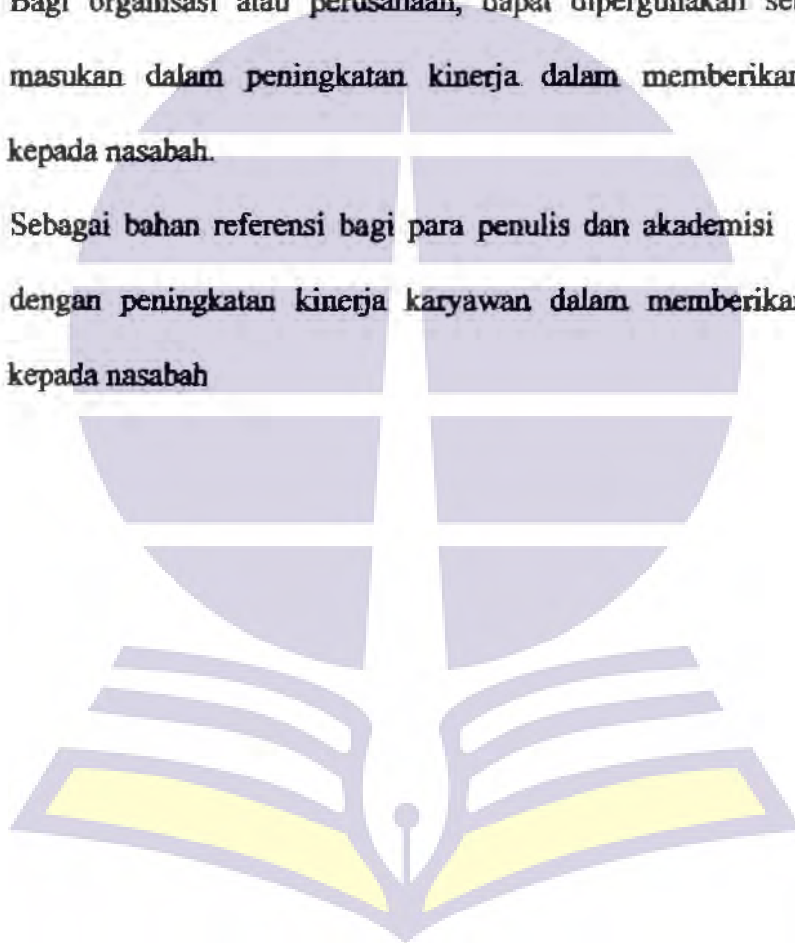
1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang.
2. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang.
3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang.



#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan atau digunakan untuk:

1. Bermanfaat bagi penulis untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang telah diperoleh selama mengikuti kuliah di Program Magister Sumber Daya Manusia Universitas Terbuka UPBJJ Pontianak.
2. Bagi organisasi atau perusahaan, dapat dipergunakan sebagai bahan masukan dalam peningkatan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada nasabah.
3. Sebagai bahan referensi bagi para penulis dan akademisi yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Disiplin

Disiplin merupakan cermin akan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Selain itu disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan seperti absensi, keterlambatan, serta karyawan yang cepat pulang, ini merupakan suatu sikap indiscipliner para karyawan yang harus disikapi dengan baik oleh pihak atasan.

Menurut Hasibuan (2008) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang tanpa paksaan mau mentaati semua peraturan dan menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi perusahaan karena kesediaan merupakan suatu sikap dari tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik

secara tertulis maupun secara lisan.. Tanpa adanya dukungan disiplin yang baik dari karyawan, suatu perusahaan tidak akan bisa mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Fungsi operatif MSDM yang terpenting adalah merupakan pengertian dari kedisiplinan menurut Rivai, berdasarkan pendapat Rivai (2009:824) semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerjanya dapat dicapai. Menurut Sastrohadiwaryo(2003:291), mendefinisikan disiplin kerja adalah merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima hukuman apabila karyawan tersebut melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin karyawan merupakan suatu perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94). Menurut pendapat para ahli salah satunya Rivai (2009:444) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk lebih mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku adalah merupakan definisi disiplin kerja menurut Rivai (2009:444). Berdasarkan

pendapat dari Simamora (2004:610) bahwa disiplin, adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur.

Disiplin juga merupakan keinginan atau kesadaran dalam mematuhi peraturan organisasi serta norma sosial. Oleh karena itu dalam mencapai tujuannya disiplin merupakan salah satu sarana yang sangat penting, maka dari itu pembinaan disiplin adalah bagian dari manajemen yang paling utama. Didalam organisasi, disiplin juga dikatakan sebagai alat untuk melatih serta mendidik orang terhadap peraturan supaya patuh dan tertip. Disiplin juga bisa dipergunakan sebagai sarana berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan bisa dan mau melakukan seperti yang sarankan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dalam organisasi wajib menegakkan disiplin, sebab disiplin berisikan peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Dengan adanya kedisiplinan yang diterapkan pada organisasi diharapkan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efektif. Disiplin kerja mempunyai manfaat yang sangat besar, baik untuk kepentingan organisasi maupun untuk para karyawan. Disiplin kerja yang ada didalam sebuah organisasi dapat terpelihara demi kelancara pelaksanaan tugas agar mendapatkan hasil yang optimal. Selain itu disiplin juga bermanfaat bagi karyawan sehingga menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi

terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Moekizat (2002:356), disiplin dibagi menjadi 2 jenis antara lain sebagai berikut :

1. Disiplin yang dipaksakan diri sendiri atau *Self imposed discipline*. Merupakan disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
2. *Command discipline* merupakan salah satu bentuk yang ekstrim, yang dalam pelaksanaannya dengan memberikan hukuman *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu..

Disiplin mempunyai tujuan yang utama ialah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Untuk meminimalisir kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan adalah merupakan salah satu fungsi dari disiplin. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Untuk bisa mengatasi perbedaan pendapat antara para karyawan dan mencegah ketidak patuhan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran adalah merupakan salah satu manfaat dari disiplin.

Menurut pendapat dari Sutrisno (2009:92), Disiplin diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi yang lebih jauh guna menjaga efisiensi dengan

mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Peraturan-peraturan yang ada dalam suatu organisasi dapat ditegakkan dan ditaati para anggotanya adalah merupakan salah satu pengertian dari kedisiplinan.

Menurut <http://digilib.unila.ac.id/11800/13/BAB%20II.pdf> (diakses 29 Desember 2018) Penelitian ini menggunakan 3 indikator disiplin kerjayang dikemukakan oleh Alfred R. Lateinerdalam (Reza, 2014: 16) yang terdiri dari :

#### 1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

#### 2. Disiplin Peraturan dan Berpakain

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setiadari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaandisini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

### 3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Untuk menambahkan informasi terdapat 3 indikator yang dijadikan tolak ukur tingkat kedisiplinan kerjanya adalah sebagai berikut:

- a. Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :
  - 1) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
  - 2) Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas
- b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :
  - 1) Ketaatan terhadap jam kerja
  - 2) Ketaatan terhadap pimpinan
  - 3) Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi :
  - 1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana
  - 2) Mengevaluasi hasil pekerjaan
  - 3) Keberanian menerima resiko kesalahan

Selain itu indikator disiplin kerja, terdiri atas :

1. Ketepatan waktu, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi, pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor.
5. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi. (Soejono, 1986: 73)

## 2. Etos Kerja

Menurut definisi dari Jasen (2006:23) mendefinisikan etos kerja sebagai Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.



Biatna (2007:105), mendefinisikan bahwa seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi seyogyanya juga harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan kalau memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya yaitu menarik minat calon mahasiswa untuk kuliah diperguruan tinggi tersebut.

Definisi dari etos kerja merupakan totalitas kepribaian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Mathis & Jackson, 2006). Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik harus selaluberusaha untuk menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Menurut Mathis & Jackson (2006).

Berdasarkan dari beberapa pengertian dari etos kerja menurut para ahli, salah satunya menurut Harsono dan Santoso (2006) mendefinisikan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu, selain itu juga etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dihayati secara intrinsik oleh seseorang. Menurut pendapat dari Hitt (2000) memberikan pengertian tentang etos kerja dimana etos kerja merupakan

sebagai suatu nilai dan menyatakan bahwa gambaran etos kerja yang dimiliki seseorang merupakan panduan dalam tingkah laku merupakan fungsi dari gambaran dari nilai-nilai yang dimiliki.

Sedangkan menurut Cherrington (2000) menyimpulkan etos kerja dengan lebih sederhana yaitu etos kerja mengarah kepada sikap positif terhadap pekerjaan. Hal tersebut dapat diartikan apa bila seseorang yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih baik daripada seseorang yang tidak menikmati pekerjaannya. Anoraga (2001) juga mengemukakan pendapatnya bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Etos kerja dapat dikatakan tinggi apa bila dipandang dan disikapi sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia dalam bekerja. Sebaliknya jika melihat pekerjaan sebagai suatu hal yang memiliki makna demi kelangsungan hidup, etos kerja dapat dikatakan rendah jika pekerjaan sama sekali tidak ada pandangan dan disikapi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sinamo (2002), memberikan penjelasan bahwa etos kerja merupakan karakteristik yang harus dimiliki setiap pekerja agar dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

- 1) Memandang pekerjaan, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- 2) Memaknai pekerjaan sebagai bentuk ibadah.

- 3) Kerja harus dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita
- 4) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- 5) Meninilai positif dari setiap hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut pendapat dari Darwish A. Yuosef Jurnal Managerial Psychology (2000) dalam Istijanto (2006) adanya beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja keras.
- 2) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan
- 3) Kreativitas selama bekerja
- 4) Kerjasama serta persaingan di tempat kerja
- 5) Ketepatan waktu dalam bekerja
- 6) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja

Dari Pengertian tentang etos kerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam memandang suatu pekerjaan haruslah berbandangan yang positif guna menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang harus didasari oleh nilai dan norma tertentu sebagai panduan tingkah lakunya dalam bekerja.

Menurut [http://eprints.umk.ac.id/716/4/BAB\\_II.pdf](http://eprints.umk.ac.id/716/4/BAB_II.pdf) (diakses 29 Desember 2017), Indikator-indikator Etos Kerja Untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut :

- a. Sikap karyawan
  - 1) Fleksibilitas saat bekerja
  - 2) Penyesuaian kerja
- b. Perasaan seorang karyawan.

- 1) Penguasaan pekerjaan Senang bekerja
- c. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
  - 1) Kepatuhan bekerja
  - 2) Kemauan menyelesaikan pekerjaan
- d. Keseriusan karyawan saat bekerja
  - 1) Kesungguhan dalam bekerja

### 3. Iklim Organisasi

Menurut pendapat para ahli dari Barat mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, di mana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Duncan (1972) mencirikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi menurut model Pines (1982), antara lain :

- a) Dimensi Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clership*), dan kurang inovasi.
- b) Dimensi Birokrasi, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.
- c) Dimensi Struktural yang terdiri dari variabel seperti fisik, bunyi dan tingkatkeserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- d) Dimensi Sosial yang meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).

Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2004 : 81) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Praktek

dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi di pengaruhi oleh iklim organisasi mempengaruhi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Di dalam organisasi memiliki beranekaragam pekerjaan yang ingindirancang, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memanajemen SDM.

Dijaman yang serba cepat serta dengan iklim organisasi yang terbuka karyawan dituntut atar bisa mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan mereka tanpa harus merasa takut akan tindakan balasan dan perhatian, agar setiap permasalahan dapat segera ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Pada iklim keterbukaanseperti sekarang inimenuntut semua anggota harus memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Definisi dari iklim organisasi bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Menurut Steve Kelneer (1990) yang sebagaimana dikutip oleh Lila (2002) menyebutkan ada enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

#### 1. *Flexibility conformity*

Fleksibilitas dan comfomity merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan kelcluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan

penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal tersebut berhubungan erat dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

## 2. *Responsibility*

Perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang dijalani dengan rasa tanggung jawab serta hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

## 3. *Standards*

Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

## 4. *Reward*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

## 5. *Clarity*

Terkait dengan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

## 6. Tema *Commitment*

Rasa bangga yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan. Sementara itu menurut Lussier (1996) sebagaimana dikutip oleh Barkah (2002) mengatakan sejalasnya yaitu :

1. *Responsibility*, merupakan tingkat pengawasan yang dilakukan organisasi dan dirasakan oleh para pegawai.
2. *Struktur*, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun.
3. *Support*, berhubungan dengan dukungan kepada pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dukungan seperti dapat berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja.
4. *Risk*, berhubungan dengan pegawai yang diberikan peluang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.
5. *Reward*, adalah tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha dan kerja keras karyawan.
6. *Warmi*, merupakan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawanan dalam organisasi
7. *Organizational identity and loyalty*, merupakan suatu perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya.

Menurut [etd.uum.edu.my/266](http://etd.uum.edu.my/266) (diakses 10 Mei 2017) dapat dijelaskan bahwa,

*what is organizational climate? It can be described as combination of shared history, expectations, unwritten rules and social mores that affects the behavior of everyone in adalah organization. Or, more simply, it is a set of underlying beliefs that are always there to color the perceptions of actions and communications, (apakah yang dimaksud iklim organisasi? Ini bisa dideskripsikan /digambarkan sebagai kombinasi pembagian sejarah, harapan, hukum yang tidak tertulis dan sosial yang mempengaruhi kebiasaan/tingkah laku dari setiap orang di dalam organisasi. Atau secara mudahnya, ini sualugaris kepercayaan yang selalu mewarnai persepsi dari setiap tindakan dan komunikasi)*

Iklm organisasimerupakanlingkungan internal yang di dalamnya terdapat faktor-faktor organisasi yang dapat menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung, pengertianmenurut pendapatSteers (2001:101).

Dari devinisi para ahli, dapat dikemukakan bahwa iklim organisasi terdiri dari beberapa unsur yang bisa menjadikan organisasi dijiwai oleh semua anggotanya.

#### 4. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:9) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan adalah merupakan pengertian dari kinerja.Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. (Wibowo, 2007 : 81).Kata kinerja dalam bahasa inggris adalah *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap aktivitas organisasinya, prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan dari pegawai/ karyawan, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas” Menurut Gomes (2000 : 195). Selanjutnya Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam



melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara 2005:67).

Pengertian dari kinerja adalah merupakan hasil yang ingin dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, Menurut Timpe (1999:2) mengemukakan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu, Menurut Hasibuan (2005 : 94). Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik (material) maupun non fisik (non material), menurut Nawawi (2006:63).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja itu merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya kinerja yang baik pada setiap level pekerjaan dalam suatu organisasi, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi akan sangat sulit atau bahkan tidak dapat diwujudkan sama sekali.

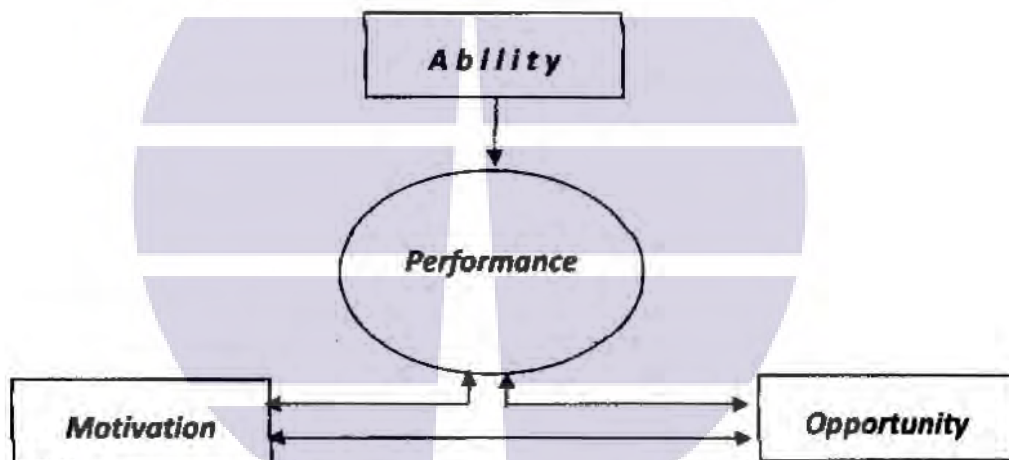
Menurut Robbins (1996:57), kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

$$\text{Kinerja} = f ( A \times M )$$

Kesempatan untuk menghasilkan kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi dari *ability* (kemampuan), *motivation* (motivasi), *opportunity* (kesempatan). Sehingga fungsi dari kinerja menjadi :

$$\text{Kinerja} = f(A \times M \times O)$$

Dari uraian di atas maka dapat digambarkan hubungan antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan dalam mempengaruhi kinerja organisasi.



Sumber : Robbins, 1996

Gambar 2.1 Hubungan Kemampuan, Motivasi, dan Kesempatan Terhadap Kinerja Organisasi

Untuk mempermudah menganalisis data maka akan dikelompokkan berdasarkan 3 faktor yang mempengaruhi kinerja (*performance*) yaitu faktor motivasi (*motivation*), kemampuan (*ability*) dan kesempatan (*opportunity*). Faktor motivasi yang dimaksud adalah penghasilan, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan hubungan kerja. Faktor kemampuan meliputi sikap kerja dan kemampuan menggunakan peralatan kantor. Sedangkan faktor

kesempatan antara lain adalah kesempatan berprestasi, partisipasi, pendidikan dan latihan serta penempatan karyawan.

### 1) Indikator-indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2005:87) penilaian kinerja akan meliputi penilaian terhadap perilaku prestasi seperti kesetiaan, kejujuran, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Sementara Martoyo (2002:89) mengemukakan sepuluh sifat umum yang biasa di gunakan dalam menilai karyawan, yakni:

- a. *Quality* (Kualitas)
- b. *Dependability* (Ketergantungan)
- c. *Quantity of job* (Kuantitas kerja)
- d. *Knowledge of job* (Pengetahuan pekerjaan)
- e. *Cooperation* (Kerjasama)
- f. *Initiative* (inisiatif)
- g. *Adaptability* (Kemampuan beradaptasi)
- h. *Judgment* (Penilaian)
- i. *Attendance* (Kehadiran)
- j. *Health* (kesehatan)

Mangkunegara (2005:266) menyebutkan komponen-komponen yang mempengaruhi penilaian kinerja diukur dengan aspek sebagai berikut :

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerjasama
- g. Keandalan
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan
- i. Tanggung jawab,
- j. Pemanfaatan waktu.

Menurut Gomes (2000:142) terdapat delapan objek yang biasa digunakan dalam menilai karyawan, yaitu :

- a. *Quality of work* (Kualitas pekerjaan)  
Yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- b. *Quantity of work* (Kuantitas pekerjaan)  
Yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- c. *Knowledge of job* (Pengetahuan akan pekerjaan)  
Yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Dependability* (Ketergantungan)  
Yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaiannya.
- e. *Cooperation* (Kerja sama)  
Yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan sesama anggota organisasi.
- f. *Initiative* (Inisiatif)  
Yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawabnya
- g. *Personal Qualities* (Kualitas pribadi)  
Yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi
- h. *Creativeness* (kreativitas)  
Yaitu keaslian gagasan yang dirumuskan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan semua persoalan yang di timbul.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa faktor yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan tidak akan sama untuk semua organisasi, tetapi pada dasarnya apa yang telah dikemukakan merupakan faktor yang lazim di gunakan dalam menilai kinerja karyawan.

## 2) Tujuan penilaian kinerja.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagai mana dikemukakan Sunyoto yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:10) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
  - 2) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
  - 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
  - 4) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
  - 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.
- Kegunaan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan, menurut

Mangkunegara (2005:11) adalah dengan cara sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- d. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik
- e. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
- f. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
- g. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- i. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (Job description)
- j. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan

Dengan demikian penilaian kinerja sangat penting bagi organisasi dalam upaya peningkatan karyawan atau organisasi secara keseluruhan, bagi karyawan merupakan peluang karir yang lebih baik.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable-variabel yang berkaitan dengan penelitian ini :

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan
1.	Herawati Neko Rahayu (2013), Pengaruh Kedisiplinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Guru SD di Wilayah Kecamatan Pati Kabupaten Pati)	variabel komitmen organisasi terbukti memediasi pengaruh disiplin dan etos kerja terhadap	Persamaan dengan hasil penelitian ini adalah Disiplin, Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	Fauqa Nuri Ichsan (2011), berjudul Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Propinsi Sumatera Barat	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja kepala madrasah. etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja Kepala Madrasah. Iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya etos kerja.	Persamaan yaitu Iklim Organisasi, dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja
3.	Wawan Ridwan Mutaqin (2010). berjudul Pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dalam arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas (Iklim organisasi, Etos kerja dan	Pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja

		disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja organisasi	
4.	Ratna Wijayanti (2017), berjudul Pengaruh Iklim Organisasi, etos kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terhadap pengaruh iklim organisasi terhadap efektifitas kinerja. variable Etos Kerja berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kinerja.	Pengaruh Iklim Organisasi menjadi acuan untuk kinerja organisasi.
5.	Udin Rinaldi (2016), Dampak Disiplin, etos kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja.	Dampak Disiplin, etos kerja dan iklim organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja	Dampak Disiplin berpengaruh terhadap kinerja
6.	Kuswandi dkk (2015), Pengaruh Human Relation, Iklim Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru.	Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan jika secara parsial Human Relation, Iklim Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendidikan Kota Banjarbaru	Iklim Organisasi dan Etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja
7.	Rahayu Puji Suci dan Mohammad Syafi'i Indrus (2015), The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero).	Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah ada pengaruh pelatihan karyawan, disiplin kerjasecara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan	Persamaan yaitu disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan
8.	Kiggunda Herbert (2005), The Influence Of Discipline Management By Head Teachers On Students' Academic Performance in Selected Private Secondryschools Of Busiro County In Wakiso District.	Penelitian ini bertujuan untuk menetapkan bagaimana pengaruh manajemen disiplin oleh kepala sekolah mempengaruhi prestasi akademis siswa.	Ada Pengaruh disiplin terhadap prestasi
9.	Suna Yuksel (2012), The Impact Of Perceptions Of Ethical Work Climates And Organizational Justice On Workplace Deviance.	Studi saat ini menganalisis dampak iklim kerja etis, dan persepsi keadilan organisasi) yang mempunyai pengaruh terhadap penyimpangan tempat kerja	Iklim kerja dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap penyimpangan tempat kerja.

10.	Naomi W. Githinji dan Dr. Hazel Gachunga (2017), <i>Influence Of Organizational Climate On Climate On Employe Performance in State Corporations In Kenya : A Case Of Kenya Industrial Estates Limited.</i>	Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menetapkan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Korporasi Negara di Kenya, dengan fokus khusus pada Kenya Industrial Estates Limited.	Adanya Pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan
-----	--	--	--

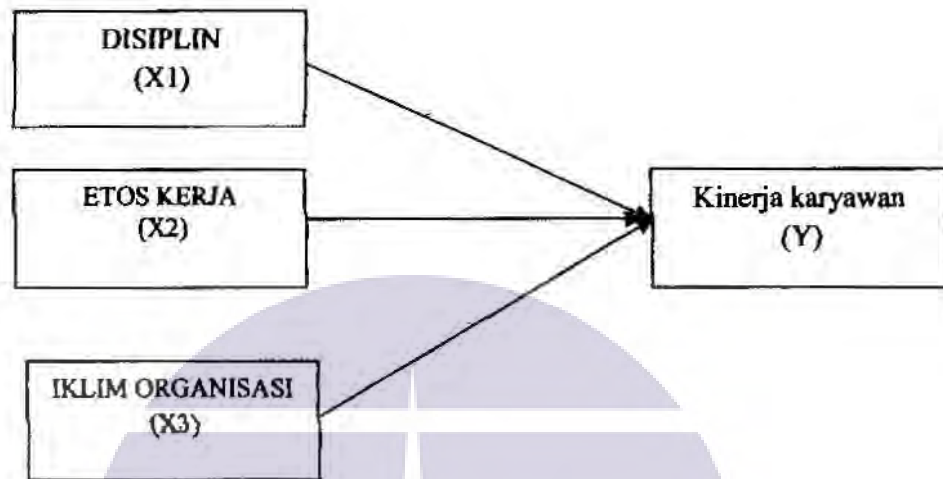
### C. Kerangka Konsep

Secara garis besar kerangka konseptual penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa pengaruh disiplin, etos kerja dan iklim organisasi diidentifikasi memiliki unsur yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi PT. Bank Kalbar Cabang ketapang. Keberhasilan memiliki pengaruh yang sangat konkrit (nyata) yang berbentuk kinerja organisasi berupa pencapaian tujuan. Sedangkan pencapaian tujuan meliputi seberapa jauh produktivitas atau hasil kerja karyawan, dan seberapa jauh kemanfaatan bagi dirinya serta orang lain.

Peningkatan disiplin, etos kerja yang tinggi dan iklim organisasi yang baik dengan dilandasi rasa tanggung jawab bagi karyawan akan mendukung tercapainya keberhasilan kerja atau kinerja karyawan yang tinggi.



Adapun model kerangka konsep dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah serta dasar-dasar teori yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang.
2. Etos Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang.
3. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Metode dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan *deskriptif-kuantitatif*. Dimana pendekatan *deskriptif-kuantitatif* selain digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan serta untuk mengukur hubungan antar variabel dengan pendekatan analisa korelasi sederhana dan regresi linier multipel.

Penelitian ini menggunakan metode survei, Umar (2005:88) menjelaskan bahwa :

"Metode survei dapat digunakan untuk mengukur gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki kenapa gejala-gejala tersebut ada, tidak perlu *memperhitungkan hubungan antara variabel-variabel*, lebih menggunakan data yang ada untuk pemecahan masalah dari pengujian hipotesis. Dengan metode survei dapat bermanfaat untuk tujuan-tujuan deskriptif, membantu dalam perbandingan kondisi-kondisi yang ada dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan dalam pelaksanaan evaluasi.

Selain itu jenis metode penelitian dengan menggunakan metode survei dapat digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti terlebih dahulu harus melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner kepada sampel, melakukan wawancara, melakukan pengamatan langsung.

## **B. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek pada penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang. Sedangkan objek penelitian adalah "Pengaruh Disiplin, Etos kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" yang menjadi judul pada penelitian ini.

### **2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian dilakukan di kantor cabang PT. Bank Kalbar Ketapang yang beralamat di jalan Brigjen. Katamso No. 18 Ketapag Kalimantan Barat. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan bulan Desember 2017.

## **C. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya Supranto (dalam Haryobudi, 2010).

### **a. Metode Pengumpulan Data Primer**

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran angket (Questionary) yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tentang disiplin, etos kerja, iklim organisasi dan kinerja kepada responden untuk dijawab.

### **b. Metode Pengumpulan Data Primer**

Pengumpulan data sekunder yaitu pengumpulan data secara tidak langsung dari narasumber. Teknik pengumpulan ini bisa dilakukan dengan metode dokumentasi, data yang diperoleh dari tempat yang diteliti, internet, jurnal serta literatur lainnya. Metode ini dilakukan peneliti dengan cara: mengamati dengan membaca, melakukan kajian teoritik, dan mencatat, sebagai langkah relevan dari studi pustaka teori, serta studi pustaka hasil penemuan.

### **D. Populasi dan Sampel**

Dalam menentukan populasi dan sampel pada penelitian ini yang dipergunakan oleh penulis adalah :

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2004:90), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang yang berjumlah 68 orang.

## 2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diselidiki, yang diharapkan dapat mewakili keseluruhan dari populasi (jumlahnya lebih sedikit dari pada jumlah populasinya). Pada penelitian ini penulis mengambil sampel dengan mengacu kepada pendapat dari Suharsimi Arikunto (1993), yang mana apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil keseluruhan sehingga penelitiannya merupakan populasi.

Sedangkan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *probability sampling* dimana seluruh individu dalam populasinya mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Selain itu juga dengan menggunakan metode *simple random sampling* (sampling acak sederhana) yang mana dalam pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### E. Variabel Penelitian

Menurut pendapat Lubis (2018) variabel mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang dijadikan objek yang akan diamati dalam penelitian atau yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk dilakukan observasi atau diteliti.

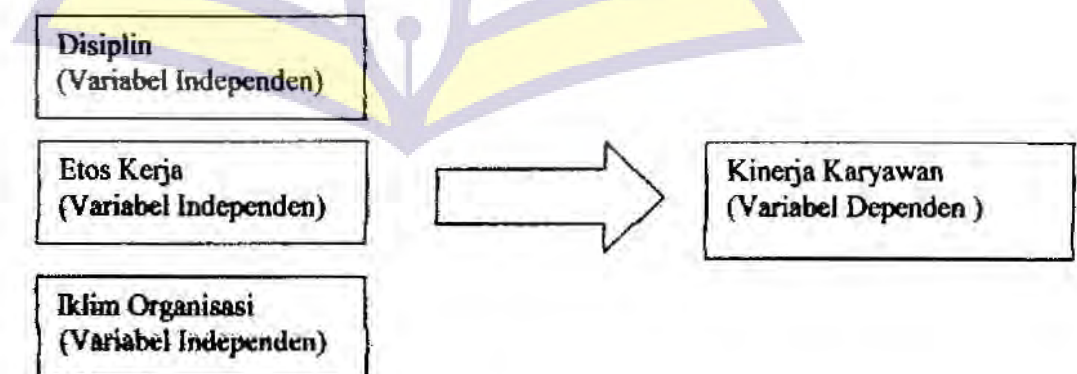
Variabel terdiri dari dua, yaitu :

### 1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono dalam Zulfikar (2016), pengertian dari variable independen adalah variabel yang menjadi penyebab dan timbulnya perubahan variable dependen, disebut juga variabel yang mempengaruhi. Pendapat lain yang dikemukakan oleh widiyanto (2013) yang mendefinisikan variable independen adalah merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain.

### 2. Variabel Dependen

Menurut pendapat dari Sugiyono dalam Zulfikar (2016), definisi variable dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau dikenal juga sebagai variabel yang menjadi akibat karena adanya variable independen. Sedangkan menurut Widiyanto (2013) memberikan pengertian bahwa variable dependen adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lain.



Gambar 3.1  
Variabel Penelitian

## F. Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Pada bagian ini berisi tentang tabel yang terdiri dari uraian dari setiap variabel penelitian yang menjadi dimensi-dimensi dan dari dimensi tersebut akan menjadi indikator-indikatornya. Setiap indikator ditetapkan menjadi satu pengukuran serta skala pengukurannya. Penguraian variabel menjadi indikator hendaknya berdasarkan pada teori yang telah ditetapkan pada bab sebelumnya.

Tabel 3.1

### Variabel Penelitian dan Indikator

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Skala Data
Variabel Bebas Disiplin ( $X_1$ ), Hasibuan (2005)	1. Kepatuhan dalam Pekerjaan dan tugas	1) Selalu bekerja sesuai rencana 2) Keberanian menerima resiko dalam bekerja	Likert
	2. Ketaatan terhadap peraturan, prosedur dan perintah kedinasan	1) Tidak pernah melanggar peraturan 2) Ketaatan terhadap prosedur dalam bekerja 3) Taat menjalankan perintah kedinasan	Likert
	3. Kepatuhan dalam menggunakan dan pemeliharaan sarana kantor	1) Menggunakan sarana kantor dengan efektif dan efisien 2) Memelihara sarana kantor dalam bekerja	Likert
	4. Ketaatan terhadap jam kerja	1) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas 2) Efisiensi waktu kerja 3) Tepat waktu ketika/selesai mengikuti rapat	Likert
Variabel Bebas Etos Kerja ( $X_2$ ), Sinamo (2002)	1. Menghargai waktu dan tanggung jawab	1) Kerja sebagai bentuk ibadah 2) Kualitas dan kuantitas hasil kerja	Likert
	2. Hemat dan sederhana	1) Menjaga sarana kerja 2) Optimalisasi sarana dan fasilitas kerja	Likert
	3. Kerja adalah semangat	1) Kerja sebagai aktivitas 2) Kerja butuh ketekunana 3) Kerja butuh keseriusan	Likert
	4. Persaingan sehat	1) Fokus kerja sama tim 2) Saling membantu ketika dibutuhkan	Likert

Variabel Bebas Iklim Organisasi ( $X_3$ ), Simamora (2004)	1. Kerjasama kelompok kerja, keramahan dan kehangatan	1) Rekan kerja yang selalu siap membantu 2) Hubungan kerja sesama karyawan atas dasar pengertian 3) Bekerja atas kepentingan bersama dan kehangatan dalam bekerja	Likert
	2. Standar Kerja	1) Pekerjaan sesuai standar kerja 2) Bekerja dengan teliti 3) Bekerja dengan kualitas	Likert
	3. Perencanaan organisasi yang terbuka	1) Kebijakan organisasi yang jelas 2) Prosedur dan pembagian kewenangan yang jelas 3) Kebijakan organisasi yang efektif 4) Keterlibatan karyawan dalam penyusunan program	Likert
	4. Kemudahan dukungan pimpinan	1) Perhatian pimpinan 2) Pimpinan selalu memberikan ide jika ada persoalan 3) Keterbukaan pimpinan	Likert
	5. Konflik	1) Sering ada masalah, sehingga tidak cocok dalam bekerja 2) Masalah selalu dapat diatasi	Likert
Variabel Terikat Kinerja (Y), Bernardine (1989)	1. Penggunaan waktu dalam bekerja	1) Bekerja selalu tepat waktu 2) Selalu konfirmasi ketika absen 3) Memanfaatkan waktu bekerja secara efisien 4) Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	Likert
	2. Kualitas	1) Jarang melakukan kesalahan dalam bekerja 2) Kualitas kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya 3) Teliti dalam bekerja 4) Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Likert
	3. Kuantitas	1) Bekerja sesuai dengan beban tugas 2) Kuantitas kerja diatas rata-rata	Likert
	4. Kerja sama	1) Memiliki hubungan yang baik dengan atasan/bawahan 2) Mampu bekerja dengan rekan kerja	Likert

Sumber : Pendapat ahli yang disesuaikan (Hasibuan, 2005; Sinamo, 2002; Simamora, 2004, Bernadin, 1989)

### G. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin, etor kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang, maka pada penelitian ini peneliti menggunakan pengukuran kuesioner



yang berbentuk skala likert, dimana skala likert ini menggunakan pertanyaan yang sistematis untuk menunjukkan sikap. Menurut Sugiyono (2009), menerangkan bahwa dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berubah pernyataan.

Peneliti pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan menggunakan 5 pilihan jawaban yaitu berkisar 5 (Sangat Setuju) sampai 1 (Sangat Tidak Setuju). Resis Linkert adalah ahli yang mengembangkan skala ini, sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

<b>Alternative Jawaban</b>	<b>Nilai Item</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sebagaimana diuraikan pada bagian awal bahwa desain penelitian yang digunakan adalah berusaha menjelaskan hubungan-hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui pengujian hipotesis, selain itu termasuk di dalamnya deskripsi tentang variabel-variabel penelitian, oleh karena itu teknik analisis data yang digunakan antara lain sebagai berikut:

## 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengungkap gambaran data empiris secara deskriptif dengan cara menginterpretasikan hasil pengolahan data melalui tabulasi frekuensi serta mengungkap kecenderungan data dilihat dari *mean* atau rata-rata. Hasil analisis deskriptif berguna untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisis dengan teknik analisis regresi.

## 2. Analisis Kuantitatif

### 1) Validitas dan reliabilitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006:54). Sedangkan reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Harrison, dalam Zulganef, 2006:53).

Instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur untuk mengungkap data dalam penelitian, lebih

dahulu dilakukan uji pada responden yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana alat ukur yang yang memenuhi kriteria validitas.

Uji validitas konstruk yaitu menyusun indikator pengukuran operasional akan dipakai sudah benar-benar dapat digunakan sebagai instrumen penelitian berdasarkan kerangka teori konsep yang akan diukur. Secara sederhana dapat dikemukakan, bahwa validitas konstruk dari sebuah instrumen ditentukan dengan jalan mengkorelasikan antara skor masing-masing item dengan total skor masing-masing item. Jika  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel pada taraf kepercayaan tertentu, berarti instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas.

Taraf kepercayaan yang digunakan dalam uji validitas item pada penelitian ini adalah 95% dengan jumlah responden 68 ( $n=68$ ) diperoleh  $r$ -tabel sebesar 0,235. Item yang memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel, merupakan item yang digunakan dalam penelitian.

Azwar (2001:45) menjelaskan bahwa reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang artinya keterpercayaan, keterandalan, konsistensi dan sebagainya. Reliabilitas instrumen dipergunakan untuk menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, maka harus dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha Cronbach* yang diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* dari 0 sampai dengan 1.

Apa bila skala tersebut dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s/d. 0,20, artinya kurang reliabel
2. Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s/d. 0,40, artinya agak reliabel
3. Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s/d. 0,60, artinya cukup reliabel
4. Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s/d. 0,80, artinya reliabel
5. Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s/d. 1,00, artinya sangat reliabel

Penelitian harus menggunakan data yang benar-benar valid serta reliabel. Demi kepentingan penelitian, maka kuesioner sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian primer, terlebih dahulu harus diujicobakan ke sampel uji coba penelitian. Uji coba tersebut dilakukan bertujuan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan serta kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

## 2) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan pendapat Gujari (2001), bahwa uji asumsi klasik merupakan uji yang dipergunakan untuk menghindari adanya penyimpangan atas asumsi dasar terhadap fungsi regresi linier yang digunakan. Penggunaan analisis regresi sebagai model analisis harus memenuhi asumsi klasik sehingga diperoleh estimator linier tidak bias atau akurat. Asumsi klasik yang diuji pada penelitian ini bertujuan agar terpenuhinya estimator yang tidak bias yang terdiri dari :

#### a. Uji Normalitas (Kenormalan Nilai Residual)

Uji normalitas menggunakan model grafik atau histogram dengan *normal probability plot*. Deteksi normalitas ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

#### b. Uji Linearitas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel independen dengan variabel terikat, selain itu uji linieritas ini juga diharapkan dapat mengetahui taraf signifikansi penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan yang ditemukan tidak signifikan, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah linier (Santoso, 2003).

Uji linieritas yang dilakukan harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas. Terdapat 2 cara dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji linieritas, yaitu terdiri atas :

- a) Dengan melihat nilai signifikansi pada hasil *print output* SPSS : maka apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05,

maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y).

- b) Cara kedua yaitu dengan melihat Nilai F-hitung dan F-tabel: apabila nilai F-hitung lebih kecil dari F-tabel dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). Sebaliknya, apabila nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan linear antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y).

### c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya

multikolinearitas (Priyatno, 2010:81) Adalah beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya :

- a) Dengan dilihat *varianceinflation faktor* (VIF) pada model regresi.
- b) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ ).
- c) Dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*.

Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *varianceinflation faktor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2003), pada umumnya jika  $VIF > 5$ , maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dan jika  $VIF < 5$  maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

#### d. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas berarti variasi (varian) residual tidak sama untuk semua pengamatan, atau semakin besarnya residual untuk pengamatan yang semakin banyak. Model regresi linier mengasumsikan bahwa varian residual bersifat konstan atau sama untuk berbagai pengamatan. Untuk mengetahui gejala heterokedastisitas adalah dengan melihat penyebaran dari varians residual dengan melihat grafik *Scatterplot*.

Dasar pengambilan keputusan menurut Santoso (2003) adalah :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3) Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis akan digunakan statistik Analisis Regresin Berganda dengan Uji Asumsi Klasik. Menurut Sugiyono (2003) analisis regresi berdanda akan dilakukan apabila jumlah variabel independennya minimal dua. Rumus untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Konstanta
B	=	Slope atau angka arah/koeffisien regresi
X <sub>1</sub>	=	Disiplin
X <sub>2</sub>	=	Etos Kerja
X <sub>3</sub>	=	Iklim Organisasi
e	=	Standard error

Dari hasil persamaan regresi tersebut kemudian baru lah dianalisa dengan menggunakan berberapa uji, antara lain :

#### a) Koefisien Determinansi

Kegunaan dari pengujian  $R^2$  adalah untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.  $R^2$  berkisar antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  sama dengan 0, maka dapat diartikan bahwa tidak adanya pengaruh



antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan apabila  $R^2$  semakin kecil mendekati 0, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen semakin kecil terhadap variabel dependen. Apabila  $R^2$  semakin besar mendekati 1, ini dapat disimpulkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### b) Uji F Statistik

Untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen, maka uji yang digunakan adalah uji F. Apabila nilai F-hitung dibandingkan dengan F-tabel untuk melihat tingkat penerimaan. Jika nilai F-hitung  $>$  nilai F-tabel, maka secara statistik data menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, jika sebaliknya. Jika nilai F-hitung  $<$  nilai F-tabel, maka secara statistik data menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat penerimaan juga bisa dengan membandingkan signifikan dengan nilai alpha, yaitu jika nilai alpha  $>$  nilai signifikan-F, maka secara statistik data menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  artinya terdapat pengaruh antara variabel

independent terhadap variabel dependent, jika sebaliknya Jika nilai  $\alpha < \text{nilai signifikan-F}$ , maka secara statistik data menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent.

c) Uji t Statistik

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Nilai t-hitung dibandingkan dengan t-tabel untuk melihat tingkat penerimaan. Jika nilai t-hitung  $>$  nilai t-tabel, maka secara statistik data menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  artinya terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent, jika sebaliknya Jika nilai t-hitung  $<$  nilai t-tabel, maka secara statistik data menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Tingkat penerimaan juga bisa dengan membandingkan signifikan dengan nilai  $\alpha$ , yaitu jika nilai  $\alpha >$  nilai signifikan-t, maka secara statistik data menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent. Jika sebaliknya nilai  $\alpha <$  nilai signifikan-t, maka secara statistik data menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum PT. Bank Kalbar (BPD)**

Bank Kalbar (BPD) merupakan salah satu lembaga keuangan yang berjenis perbankan daerah yang terdapat di Kalimantan Barat. Bank ini berpusat di Pontianak Kalimantan Barat. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat berdiri pada tanggal 15 April 1964 yang didasari oleh Peraturan Daerah No. 1 Tahun 1963 dengan bentuk hukum Perusahaan Daerah (PD). Izin usaha dikeluarkan oleh Menteri Urusan Bank Sentral/Gubernur Bank Indonesia dengan Surat Keputusan No. 44/63/Kep/MUBS/G tanggal 28 Nopember 1963.

Pada tahun 1999 merupakan titik awal sejarah baru bagi Bank Kalbar (BPD), yang mana berdasarkan peraturan daerah nomor 1 tanggal 2 Februari 1999 telah terjadi perubahan status hukum Bank Kalbar dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas yaitu dengan Akta Notaris Widiyansyah, SH dengan nomor 81 tanggal 23 April 1999 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman pada tanggal 5 Mei 1999 dengan nomor C2-8229 HT.01.01 Tahun 1999 dan telah diumumkan dalam Berita Negara nomor 56 tanggal 13 Juli 1999.

Nama BPD KALBAR telah berubah menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat yang disingkat menjadi PT. Bank Kalbar dengan nama panggilan **BANK KALBAR**. Terdapat berbagai keunggulan dimiliki oleh Bank Kalbar sehingga tetap dapat eksis di tengah persaingan yang semakin kompetitif. Antara lain yaitu pemegang saham/pemilik Bank Kalbar 100% terdiri dari Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota se-Kalimantan Barat. Dengan demikian masyarakat Kalbar merasa memiliki dan ikut bersama-sama membangun serta mengembangkan Bank Kalbar.

Selain di Ibu Kota Provinsi, PT. Bank Kalbar juga memperluas jaringannya dengan membuka Kantor Cabang Utama, Kantor Cabang Pembantu, Kantor Cabang Kas dan Kantor Syariah di seluruh kabupaten – kabupaten yang ada di Kalimantan Barat, salah satunya ada di Kabupaten Ketapang. PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang didukung oleh 1 Kantor Cabang Utama, 3 Kantor Cabang Pembantu, 3 Kantor Cabang Kas, 1 Kantor Cabang Syariah, dan 9 terminal ATM.

## **2. Visi Misi PT. Bank Kalbar**

### **Visi :**

Sebagai perusahaan jasa perbankan yang berkinerja tinggi dan berkembang secara wajar serta memiliki nilai tambah bagi masyarakat.

**Misi :**

1. Mendorong pertumbuhan ekonomi daerah.
2. Mengelola dana Pemerintah Daerah.
3. Mendorong pengembangan usaha terutama usaha mikro, kecil dan menengah.

**3. Deskripsi Responden**

Responden pada studi ini adalah sama dengan jumlah populasi (metode sensus) merupakan seluruh karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang yaitu sebanyak 68 orang. Deskripsi responden dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, status perkawinan, umur, pendidikan terakhir, masa kerja dan jabatan.

**B. Hasil Penelitian****1. Deskripsi Responden****a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.1  
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	60	88,24%
Perempuan	8	11,76%
<b>Jumlah</b>	<b>68</b>	<b>100,00 %</b>

Sumber : Data Primer, 2017

Sebagian besar responden mempunyai jenis kelamin laki-laki sebanyak 60 responden atau 88,24% dan perempuan 8 responden atau 11,76%. Secara umum laki-laki dan perempuan mempunyai karakteristik yang berbeda pada ekspektasi terhadap pekerjaan. Perempuan lebih sensitif atau peka terhadap pemilihan dan berperan aktif dalam penentuan keputusan. Sedangkan laki-laki lebih menekankan pada hasil penyampaian informasi yang diperoleh, kemudian setelah itu baru dilakukan pengambilan keputusan. Berdasarkan tabel tersebut dapat diasumsikan bahwa karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang lebih didominasi oleh karyawan laki-laki.

#### b. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Deskripsi responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.2  
Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Kawin	50	73,53%
Belum Kawin	18	26,47%
<b>Jumlah</b>	<b>68</b>	<b>100,00 %</b>

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan data dapat dijelaskan bahwa responden sudah kawin sebanyak 50 responden atau 73,53% dan belum kawin sebanyak 18 responden atau 26,47%. Secara umum sudah menikah lebih mendominasi karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang. Dapat disimpulkan bahwa orang yang sudah menikah/kawin memiliki semangat kerja yang lebih tinggi karena memiliki tanggung jawab yang lebih besar jika dibandingkan dengan yang belum menikah.

c. **Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

Faktor umur merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena setiap jenjang umur memiliki perilaku yang cenderung berbeda. Deskripsi responden berdasarkan umur dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.3.  
Jumlah Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase
Kurang dari 30 tahun	10	14,71%
30 - 40 tahun	35	51,47%
41 - 50 tahun	18	26,47%
Lebih dari 50 tahun	5	7,35%
<b>Jumlah</b>	<b>68</b>	<b>100,00 %</b>

Sumber : Data Primer, 2017

Komposisi usia yang bervariasi membawa dampak pada keanekaragaman perilaku masing-masing individu. Deskripsi responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar berusia antara 30 - 40 tahun sebanyak 35 responden atau 51,47% dan usia 41-50 tahun sebanyak 18 responden atau 26,47%. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa interval usia tersebut merupakan usia seseorang yang tingkat kematangan yang sudah cukup matang dalam berfikir dan mempunyai kemampuan untuk bekerja lebih energik secara fisik, atau dapat diasumsikan bahwa usia karyawandidominasi oleh karyawan yang energik dalam bekerja dan cukup matang dalam menentukan pilihan/keputusan dan bertindak.

#### d. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.4  
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	6	8,83%
Diploma	15	22,06%
Strata-1	46	67,64%
Strata-2	1	1,47%
<b>Jumlah</b>	<b>68</b>	<b>100,00 %</b>

Sumber : Data Primer, 2017



Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan Sarjana (Strata-1) yaitu 46 responden atau 67,64%. Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh besar terhadap pola pikir yang dimiliki seseorang. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuhnya semakin luas wawasan yang dimilikinya. Hal ini mempunyai pengaruh terhadap pengambilan keputusan atau menilai sesuatu. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan tingkat pendidikan Sarjana (Strata-1) mendominasi karyawan PT Bank Kalbar Cabang Ketapang.

#### e. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Faktor masa kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena setiap jenjang masa kerja memiliki pengalaman kerja yang cenderung berbeda. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.5.  
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Usia	Jumlah	Persentase
Kurang dari 5 tahun	10	14,71%
6 - 10 tahun	35	51,47%
11 - 15 tahun	15	22,06%
Lebih dari 15 tahun	8	11,76%
<b>Jumlah</b>	<b>68</b>	<b>100,00 %</b>

Sumber : Data Primer, 2017

Sebagian besar masa kerja responden berada antara 6-10 tahun atau 51,47%. Masa kerja menunjukkan pengalaman dalam bekerja, semakin lama masa kerja seseorang maka pengetahuan dan wawasan tentang pekerjaan akan semakin baik. Berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berada pada tahap pengenalan dan menambah wawasan serta pengetahuan tentang perbankan.

## **2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian**

Distribusi jawaban responden variabel penelitian yang terdiri dari : disiplin kerja, etos kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan, merupakan komulatif frekuensi jawaban responden untuk masing-masing indikator dijelaskan sebagai berikut :

### **a. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap para karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja.

Berdasarkan Tabel 4.6 bahwa variabel disiplin kerja dengan indikator ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas, responden yang pernyataannya sangat setuju ada sebanyak 14 responden (20,58%), sedangkan yang pernyataannya setuju ada sebanyak 37 responden (54,42%), dan yang pernyataannya netral ada sebanyak 17 responden (25,00%). Sementara nilai rata-rata 3,92, hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui bahwa karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk tepat waktu dalam melaksanakan tugas.

Frekuensi jawaban responden yang terdiri dari indikator pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6  
Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Disiplin Kerja

Indikator	Frekuensi					Rata-rata
	5	4	3	2	1	
1. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas	14	37	17	0	0	3,92
2. Efisiensi waktu kerja	13	47	18	0	0	3,89
3. Tepat waktu ketika /selesai mengikuti rapat	10	42	16	0	0	3,87
4. Tidak pernah melanggar aturan	10	42	16	0	0	3,87
5. Ketaatan terhadap prosedur dalam bekerja	22	36	10	0	0	4,14
6. Taat menjalankan perintah kedinasan.	8	43	17	0	0	3,83
7. Tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama Jam kerja	16	43	9	0	0	4,01
8. Menggunakan sarana kantor dengan efektif dan efisien	9	45	14	0	0	3,88
9. Memelihara sarana kantor dalam bekerja	20	35	13	0	0	4,07
10. Selalu bekerja sesuai rencana	21	38	9	0	0	4,14
11. Keberanian menerima resiko dalam bekerja.	11	38	19	0	0	3,85
12. Tidak membuang waktu untuk mengobrol yang tidak Berkaitan dengan pekerjaan	17	30	21	0	0	3,92

Sumber : Data Primer, 2017

Ket : Sangat setuju (5); Setuju (4); Netral (3); Tidak setuju (2); Sangat tidak setuju (1)

Berdasarkan variabel disiplin kerja dengan indikator efisiensi waktu kerja, responden yang pernyataannya sangat setuju ada sebanyak 13 responden (19,12%), yang pernyataannya setuju ada sebanyak 47 responden (54,41%), dan yang pernyataannya netral ada sebanyak 18 responden (26,47%). Sementara nilai rata-rata 3,89, dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan kalau hampir keseluruhan responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk bekerja menggunakan waktu yang efisien.

Berdasarkan variabel disiplin kerja dengan indikator tepat waktu ketika rapat atau selesai mengikuti rapat, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju ada sebanyak 10 responden (14,71%), yang pernyataannya setuju ada sebanyak 42 responden (61,76%), dan yang pernyataannya netral ada sebanyak 16 responden (23,53%). Sementara nilai rata-rata sebesar 3,87, hal ini menjelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk tepat waktu dalam mengikuti rapat serta tepat waktu ketika selesai rapat.

Berdasarkan variabel disiplin kerja dengan indikator tidak pernah melanggar aturan, responden yang pernyataannya sangat setuju ada sebanyak 10 responden (14,71%), yang pernyataannya setuju ada sebanyak 42 responden (61,76%), dan yang

pernyataannya netral ada sebanyak 16 responden (23,53%). Sementara nilai rata-rata sebesar 3,87, hal ini menjelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk tidak melanggar aturan dalam bekerja.

Berdasarkan variabel disiplin kerja dengan indikator ketaatan terhadap prosedur dalam bekerja, responden yang pernyataannya sangat setuju ada sebanyak 22 responden (32,35%), yang pernyataannya setuju ada sebanyak 36 responden (52,94%), dan yang pernyataannya netral ada sebanyak 10 responden (14,71%). Sementara nilai rata-rata 4,14, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau keseluruhan responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk taat terhadap prosedur dalam bekerja.

Berdasarkan variabel disiplin kerja dengan indikator taat menjalankan perintah kedinasan, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju ada sebanyak 8 responden (11,77%), yang memberikan pernyataan setuju ada sebanyak 43 responden (63,24%), dan yang memberikan pernyataan netral ada sebanyak 17 responden (25,00%). Sementara nilai rata-rata 3,83, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika

karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk taat menjalankan perintah kedinasan.

Berdasarkan variabel disiplin kerja dengan indikator tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju ada sebanyak 16 responden (23,53%), yang pernyataannya setuju ada sebanyak 43 responden (63,24%), dan yang pernyataannya netral ada sebanyak 9 responden (13,23%). Sementara nilai rata-rata 4,04, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui bila karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.

Berdasarkan variabel disiplin kerja dengan indikator menggunakan sarana kantor dengan efektif dan efisien, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju ada sebanyak 9 responden (13,24%), yang pernyataannya setuju ada sebanyak 45 responden (6,17%), dan yang pernyataannya netral ada sebanyak 14 responden (20,58%). Sementara nilai rata-rata 3,88, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk menggunakan sarana kantor dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan variabel disiplin kerja dengan indikator memelihara sarana kantor dalam bekerja, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju ada sebanyak 20 responden (29,41%), yang pernyataannya setuju ada sebanyak 35 responden (51,47%), dan pernyataannya netral ada sebanyak 13 responden (19,12%). Sementara nilai rata-rata 4,07, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk memelihara sarana kantor dalam bekerja.

Berdasarkan variabel disiplin kerja dengan indikator selalu bekerja sesuai rencana, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju ada sebanyak 21 responden (30,88%), yang pernyataannya setuju ada sebanyak 38 responden (55,88%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 9 responden (13,24%). Sementara nilai rata-rata 4,14, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk selalu bekerja sesuai rencana yang telah ditentukan.

Berdasarkan variabel disiplin kerja dengan indikator keberanian menerima resiko dalam bekerja, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju ada sebanyak 11 responden (16,17%), yang pernyataannya setuju ada sebanyak 38 responden

(55,88%) dan yang pernyataannya netral ada sebanyak 19 responden (27,94%). Sementara nilai rata-rata 3,85, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berani dalam menerima resiko dalam bekerja.

Berdasarkan variabel disiplin kerja dengan indikator tidak membuang waktu kerja untuk mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju ada sebanyak 17 responden (25,00%), yang pernyataannya setuju sebanyak 30 responden (44,12%), dan yang pernyataannya netral ada sebanyak 21 responden (30,88%). Sementara nilai rata-rata 3,92, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung sangat setuju jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang tidak membuang waktu untuk mengobrol yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

#### **b. Etos Kerja**

Etos Kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok, selain itu etos juga merupakan sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dalam pola hubungan antara



manusia dengan dirinya dan diluar dirinya. Dengan kata lain bahwa etos merupakan karakter / watak yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak / kemauan yang diiringi dengan semangat yang tinggi guna terwujudnya suatu keinginan dan cita-cita

Frekuensi jawaban responden yang terdiri dari indikator pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7.  
Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Etos Kerja

Indikator	Frekuensi					Rata-rata
	5	4	3	2	1	
1. Kerja sebagai aktivitas	12	37	19	0	0	3,86
2. Kerja butuh ketekunan	11	44	13	0	0	3,93
3. Kerja butuh keseriusan	15	37	16	0	0	3,95
4. Penilaian hasil kerja	13	39	16	0	0	3,92
5. Jenjang karier	26	32	10	0	0	4,21
6. Kerja merupakan investasi	26	35	7	0	0	4,24
7. Kerja sebagai bentuk ibadah	12	37	19	0	0	3,86
8. Kualitas dan kuantitas hasil kerja	17	43	8	0	0	4,09
9. Menjaga sarana kerja	14	42	12	0	0	3,99
10. Optimalisasi sarana dan fasilitas kerja	11	39	18	0	0	3,86
11. Fokus kerjasama tim	13	43	12	0	0	3,97
12. Saling membantu ketika dibutuhkan	17	37	14	0	0	4,01

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan variabel etos kerja dengan indikator kerja sebagai aktivitas, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden (17,65%), menyatakan setuju sebanyak 37 responden (54,41%), dan menyatakan netral sebanyak 19 responden (27,94%).

Sementara nilai rata-rata 3,86, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk menjadikan pekerjaan sebagai rutinitas atau aktivitas sehingga menjadi watak dalam setiap melakukan pekerjaan.

Berdasarkan variabel etos kerja dengan indikator kerja butuh ketekunan, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (16,17%), menyatakan setuju sebanyak 44 responden (64,71%), dan menyatakan netral sebanyak 13 responden (19,12%). Sementara nilai rata-rata 3,93, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk tekun dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan variabel etos kerja dengan indikator kerja butuh keseriusan, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 15 responden (22,06%), yang pernyataannya setuju sebanyak 37 responden (54,41%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 16 responden (23,53%). Sementara nilai rata-rata 3,95, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang

berusaha untuk fokus dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan variabel etos kerja dengan indikator penilaian hasil kerja, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 13 responden (19,12%), yang pernyataannya setuju sebanyak 39 responden (57,35%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 16 responden (23,53%). Sementara nilai rata-rata 3,92 dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk bekerja dengan sasaran hasil pekerjaan memperoleh penilaian yang memuaskan.

Berdasarkan variabel etos kerja dengan indikator jenjang karier, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden (38,23%), menyatakan setuju sebanyak 32 responden (47,06%), dan menyatakan netral sebanyak 10 responden (14,71%). Sementara nilai rata-rata 4,21, hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui bahwa karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga mendapatkan penilaian yang baik dalam pekerjaan demi peningkatan karier dalam bekerja.

Berdasarkan variabel etos kerja dengan indikator kerja merupakan investasi, responden yang memberikan pernyataan sangat

setuju sebanyak 26 responden (38,24%), yang pernyataannya setuju sebanyak 35 responden (51,47%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 7 responden (10,29%). Sementara nilai rata-rata 4,24, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalausebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang bekerja dengan sebaik-baiknya mudah-mudahan dikemudian hari hasil pekerjaan membawa dampak yang positif.

Berdasarkan variabel etos kerja dengan indikator kerja sebagai bentuk ibadah, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden (17,65%), menyatakan setuju sebanyak 37 responden (54,41%), dan menyatakan netral sebanyak 19 responden (27,94%). Sementara nilai rata-rata 3,86, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, mudah-mudahan menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan yang baik dari Tuhan YME.

Berdasarkan variabel etos kerja dengan indikator kualitas dan kuantitas hasil kerja, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 17 responden (25,00%), yang pernyataannya setuju sebanyak 43 responden (63,24%), dan yang pernyataannya netral 8 responden (11,76%). Sementara nilai rata-rata 4,09, dari hasil

pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk bekerja baik dengan sasaran bahwa pekerjaan sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas hasil kerja yang ditentukan.

Berdasarkan variabel etos kerja dengan indikator menjaga sarana kerja, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 14 responden (20,58%), yang pernyataannya setuju sebanyak 42 responden (61,76%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 12 responden (17,65%). Sementara nilai rata-rata 3,99, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk bekerja serta menjaga sarana pekerjaan agar dapat dipergunakan dengan baik.

Berdasarkan variabel etos kerja dengan indikator optimalisasi sarana dan fasilitas kerja, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 11 responden (16,17%), yang pernyataannya setuju sebanyak 39 responden (57,35%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 18 responden (26,47%). Sementara nilai rata-rata 3,86, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan menyetujui jika karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang

berusaha untuk mengotimalisasikan dalam menjaga sarana dan fasilitas kerja agar dapat dipergunakan dengan baik.

Berdasarkan variabel etos kerja dengan indikator focus kerjasama tim, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 13 responden (19,11%) yang pernyataannya setuju sebanyak 43 responden (63,24%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 12 responden (17,65%). Sementara nilai rata-rata 3,97, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk bekerja bersama tim kerja dan fokus sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan variabel etos kerja dengan indikator saling membantu ketika dibutuhkan, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 17 responden (25,00%), yang pernyataannya setuju sebanyak 37 responden (54,41%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 14 responden (20,58%). Sementara nilai rata-rata 4,01, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang berusaha untuk bekerja serta siap tanggap untuk membantu ketika dibutuhkan.

### c. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Selain itu iklim organisasi juga dapat mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka dapat memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Berdasarkan Tabel 4.8 bahwa variabel iklim organisasi dengan indikator perhatian pimpinan, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 9 responden (13,24,00%), yang pernyataannya setuju sebanyak 38 responden (55,88%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 21 responden (30,88%). Sementara nilai rata-rata sebesar 3,79,, hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui

bahwa karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang mendapat perhatian dari pimpinan dalam setiap aktivitas pekerjaan.

Frekuensi jawaban responden yang terdiri dari indikator pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8  
Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Iklim Organisasi

Indikator	Frekuensi					Rata-rata
	5	4	3	2	1	
1. Perhatian pimpinan	9	38	21	0	0	3,79
2. Pimpinan selalu memberikan ide	10	43	15	0	0	3,89
3. Keterbukaan pimpinan	9	38	21	0	0	3,89
4. Rekan kerja yang selalu siap membantu	9	49	10	0	0	3,94
5. Hubungan kerja karyawan atas dasar pengertian	13	39	16	0	0	3,92
6. Bekerja atas kepentingan bersama dalam bekerja	6	39	23	0	0	3,72
7. Tidak ada masalah, cocok dalam bekerja	9	30	29	0	0	3,68
8. Masalah selalu dapat diatasi	7	38	23	0	0	3,73
9. Kebijakan organisasi yang jelas	4	45	19	0	0	3,74
10. Kejelasan prosedur dan pembagian kewenangan	6	41	21	0	0	3,74
11. Kebijakan organisasi yang efektif	5	45	18	0	0	3,77
12. Keterlibatan karyawan penyusunan program	3	39	26	0	0	3,63
13. Pekerjaan sesuai standar kerja	9	37	22	0	0	3,78
14. Bekerja dengan teliti	4	47	17	0	0	3,77
15. Bekerja dengan kualitas	2	47	19	0	0	3,71

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan variabel iklim organisasi dengan indikator pimpinan selalu memberikan ide, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 10 responden (14,71%), yang pernyataannya setuju sebanyak 43 responden (63,24%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 15 responden (22,05%). Sementara



nilai rata-rata sebesar 3,89, hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu mendapat ide dari pimpinan dalam setiap penyelesaian permasalahan di lapangan atau dikantor sehingga pekerjaan dapat diselesaikan.

Berdasarkan variabel iklim organisasi dengan indikator keterbukaan pimpinan, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden (13,23%), menyatakan setuju sebanyak 38 responden (55,88%), dan menyatakan netral sebanyak 21 responden (30,88%). Sementara nilai rata-rata 3,89, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu dapat berkomunikasi dengan pimpinan walaupun tidak dalam keadaan dinas atau tugas kantor, hal ini menunjukkan keterbukaan pimpinan dengan bawahannya.

Berdasarkan variabel iklim organisasi dengan indikator rekan kerja yang selalu siap membantu, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden (13,23%), menyatakan setuju sebanyak 49 responden (72,06%), dan menyatakan netral sebanyak 10 responden (14,71%). Sementara nilai rata-rata 3,94, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung

menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu rendah hati dan suka membantu rekan kerja ketika dibutuhkan.

Berdasarkan variabel iklim organisasi dengan indikator hubungan rekan kerja atas dasar pengertian, responden yang memberikan pernyataansangat setuju sebanyak 13 responden (19,12%), yang pernyataannya setuju sebanyak 39 responden (57,35%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 16 responden (23,53%). Sementara nilai rata-rata 3,92, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang memiliki hubungan kerja yang baik sehingga terjalin hubungan saling pengertian layaknya satu keluarga besar.

Berdasarkan variabel iklim organisasi dengan indikator bekerja atas kepentingan bersama dalam bekerja, responden yang memberikan pernyataansangat setuju sebanyak 6 responden (8,82%), yang pernyataannya setuju sebanyak 39 responden (57,35%) dan yang pernyataannya netral sebanyak 23 responden (33,83%). Sementara nilai rata-rata 3,72, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu bekerja dalam tim, sehingga

memiliki rasa kebersamaan dan selalu bekerjasama untuk mendapatkan hasil.

Berdasarkan variabel iklim organisasi dengan indikator tidak ada masalah dan cocok dalam bekerja, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 9 responden (13,23%), yang pernyataannya setuju sebanyak 30 responden (44,12%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 29 responden (42,65%). Sementara nilai rata-rata 3,68, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu cocok ketika bekerja dalam tim.

Berdasarkan variabel iklim organisasi dengan indikator masalah selalu dapat diatasi, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 7 responden (10,29%), yang pernyataannya setuju sebanyak 38 responden (55,88%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 23 responden (33,83%). Sementara nilai rata-rata 3,73, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu dapat menyelesaikan jika terjadi permasalahan dengan bantuan dari rekan kerja dan arahan dari pimpinan.

Berdasarkan variabel iklim organisasi dengan indikator kebijakan organisasi yang jelas, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 4 responden (5,88%), yang pernyataannya setuju sebanyak 45 responden (66,17%) dan yang pernyataannya netral sebanyak 19 responden (27,94%). Sementara nilai rata-rata 3,74, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang mengetahui dengan jelas tentang deskripsi pekerjaan yang dikerjakan serta organisasi yang menanunginya. Hal lain adalah setiap pekerjaan sudah ada standar operasional prosedur (SOP) sehingga memudahkan dalam bekerja.

Berdasarkan variabel iklim organisasi dengan indikator kejelasan prosedur dan pembagian kewenangan, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 6 responden (8,83%), yang pernyataannya setuju sebanyak 41 responden (60,29%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 21 responden (30,88%). Sementara nilai rata-rata 3,74, hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang mengetahui dengan pasti tentang pekerjaannya, hal ini disebabkan adanya deskripsi pekerjaan dan SOP.

Berdasarkan variabel iklim organisasi dengan indikator kebijakan organisasi yang efektif, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 5 responden (7,35%) yang pernyataannya setuju sebanyak 45 responden (66,17%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 18 responden (26,47%). Sementara nilai rata-rata 3,77, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu bekerja sesuai arahan pimpinan yang selalu efektif dalam memberikan tugas dan upaya penyelesaiannya. Artinya setiap tugas yang diberikan dikerjakan dengan cara yang tepat sehingga mengurangi waktu dan biaya.

Berdasarkan variabel iklim organisasi dengan indikator keterlibatan karyawan dalam penyusunan program, responden menyatakan sangat setuju 3 responden (4,12%), menyatakan setuju sebanyak 39 responden (57,35%), dan menyatakan netral sebanyak 26 responden (38,24%). Sementara nilai rata-rata 3,63, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu diikuti dalam rapat penyusunan program kegiatan. Umumnya masing-masing karyawan menyusun program kerja perperiode sebagai penjabaran dari program dinas.

Berdasarkan variabel iklim organisasi dengan indikator pekerjaan sesuai standar kerja, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden (13,23%), menyatakan setuju sebanyak 37 responden (54,42%), dan menyatakan netral sebanyak 22 responden (32,35%). Sementara nilai rata-rata 3,78 dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang bekerja sesuai dengan standar kerja, tetapi beberapa karyawan mengeluhkan kompensasi yang belum sesuai dengan standar kerja yang dilakukan.

Berdasarkan variabel iklim organisasi dengan indikator bekerja dengan teliti, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 4 responden (5,88%) yang pernyataannya setuju sebanyak 47 responden (69,12%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 17 responden (25,00%). Sementara nilai rata-rata 3,77, hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan cenderung sangat menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu bekerja dengan teliti dan penuh rasa tanggungjawab.

Berdasarkan variabel iklim organisasi dengan indikator bekerja dengan kualitas, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 2 responden (2,94%), yang pernyataannya setuju sebanyak 47 responden (69,12%), dan yang pernyataannya netral

sebanyak 19 responden (27,94%). Sementara nilai rata-rata 3,71, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar responden memberikan tanggapan menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu bekerja dengan standar kerja dan kualitas yang sempurna, karena sudah berpengalaman dalam bekerja.

#### d. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan.

Berdasarkan Tabel 4.9 bahwa variabel kinerja dengan indikator jarang melakukan kesalahan kerja, penilaian kepada responden dinyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden (44,12%), dinyatakan setuju sebanyak 36 responden (52,94%), dan dinyatakan netral sebanyak 2 responden (2,94%), sedangkan nilai rata-rata sebesar 4,38, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden

dapat dijelaskan kalau sebagian besar penilaian kepada responden disetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu bekerja dengan baik sehingga hampir tidak pernah melakukan kesalahan dalam kerja.

Frekuensi jawaban responden yang terdiri dari indikator pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9.  
Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja

Indikator	Frekuensi					Rata-rata
	5	4	3	2	1	
1. Jarang melakukan kesalahan kerja	30	36	2	0	0	4,38
2. Kualitas kerja yang lebih baik dari lainnya	31	35	2	0	0	4,40
3. Teliti dalam bekerja	33	31	4	0	0	4,40
4. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	25	43	0	0	0	4,33
5. Bekerja sesuai dengan beban tugas	35	32	1	0	0	4,47
6. Kuantitas kerja diatas rata-rata	31	36	1	0	0	4,41
7. Bekerja selalu tepat waktu	28	39	1	0	0	4,36
8. Selalu konfirmasi ketika absen	27	39	2	0	0	4,33
9. Memanfaatkan waktu bekerja secara efisien	30	36	2	0	0	4,38
10. Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	28	39	1	0	0	4,36
11. Hubungan yang baik dengan atasan/bawahan	35	32	1	0	0	4,47
12. Mampu bekerja dengan rekan kerja	24	42	2	0	0	4,29

Sumber : Data Primer, 2017

Berdasarkan variabel kinerja dengan indikator kualitas kerja yang lebih baik dari lainnya, penilaian kepada responden dinyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden (45,58%), dinyatakan setuju sebanyak 35 responden (51,47%) dan dinyatakan netral sebanyak 2 responden (2,94%), sedangkan nilai rata-rata sebesar 4,40, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau



sebagian besar penilaian kepada responden disetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu bekerja dengan kualitas yang baik sehingga dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan variabel kinerja dengan indikator teliti dalam bekerja, penilaian kepada responden dinyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden (48,53%), dinyatakan setuju sebanyak 35 responden (45,58%) dan dinyatakan netral sebanyak 4 responden (5,88%), sedangkan nilai rata-rata sebesar 4,40, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar penilaian kepada responden sangat disetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu bekerja dengan teliti sehingga kualitas hasil kerja yang diselesaikan memuaskan pimpinan.

Berdasarkan variabel kinerja dengan indikator dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, penilaian kepada responden dinyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden (36,76%) dan dinyatakan setuju sebanyak 43 responden (63,23%). Sementara nilai rata-rata sebesar 4,33, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar penilaian kepada responden disetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu bekerja dengan kualitas yang baik sehingga dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan variabel kinerja dengan indikator bekerja sesuai dengan beban tugas, penilaian kepada responden dinyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden (51,47%), dinyatakan setuju sebanyak 32 responden (47,06%) dan dinyatakan netral sebanyak 1 responden (1,47%), sedangkan nilai rata-rata sebesar 4,47, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar penilaian kepada responden sangat menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu bekerja dengan beban tugas yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Berdasarkan variabel kinerja dengan indikator kuantitas kerja diatas tara-rata, penilaian kepada responden dinyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden (45,58%), dinyatakan setuju sebanyak 36 responden (52,94%) dan dinyatakan netral sebanyak 1 responden (1,47%), sedangkan nilai rata-rata sebesar 4,41, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar penilaian kepada responden sangat menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu bekerja dengan hasil pekerjaan yang sempurna sesuai beban tugas yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Berdasarkan variabel kinerja dengan indikator bekerja selalu tepat waktu, penilaian kepada responden dinyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden (41,17%), dinyatakan setuju 35 responden (51,47%), dan dinyatakan netral sebanyak 1 responden (1,47%),

sedangkan nilai rata-rata sebesar 4,36, hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar penilaian kepada responden menyetujui bahwa karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu bekerja tepat waktu baik (datang lebih awal dan pulang sesuai waktu). Kemudian dapat menyelesaikan hasil pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Berdasarkan variabel kinerja dengan indikator selalu konfirmasi ketika absen, penilaian kepada responden dinyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden (57,35%), dinyatakan setuju sebanyak 39 responden (57,35%) dan dinyatakan netral sebanyak 2 responden (2,94%), sedangkan nilai rata-rata sebesar 4,33, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar penilaian kepada responden disetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu melakukan konfirmasi apabila tidak hadir untuk bekerja atau rapat.

Berdasarkan variabel kinerja dengan indikator memanfaatkan waktu bekerja dengan efisien, penilaian kepada responden dinyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden (44,12%), dinyatakan setuju sebanyak 36 responden (52,94%) dan dinyatakan netral sebanyak 2 responden (2,94%), sedangkan nilai rata-rata sebesar 4,38, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar penilaian kepada responden sangat menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu bekerja

dengan hasil pekerjaan yang sempurna dan efisien sesuai beban tugas yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Berdasarkan variabel kinerja dengan indikator selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, penilaian kepada responden dinyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden (41,17%), dinyatakan setuju sebanyak 39 responden (57,35%) dan dinyatakan netral sebanyak 1 responden (1,47%), sedangkan nilai rata-rata sebesar 4,36, hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar penilaian kepada responden sangat menyetujui bahwa karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang selalu bekerja dengan hasil pekerjaan tepat pada waktunya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan variabel kinerja dengan indikator hubungan yang baik dengan atasan atau bawahan, penilaian kepada responden dinyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden (51,47%), dinyatakan setuju sebanyak 32 responden (47,06%), dan dinyatakan netral sebanyak 1 responden (1,47%), sedangkan nilai rata-rata sebesar 4,47, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar penilaian kepada responden sangat menyetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang mempunyai hubungan yang baik dengan atasan dan sesama rekan kerja.

Berdasarkan variabel kinerja dengan indikator mampu bekerjasama dengan teman kerja, penilaian kepada responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 24 responden (35,29%), yang pernyataannya setuju sebanyak 42 responden (61,76%), dan yang pernyataannya netral sebanyak 2 responden (2,94%), sedangkan nilai rata-rata sebesar 4,29, dari hasil pernyataan yang diberikan oleh responden dapat dijelaskan kalau sebagian besar penilaian kepada responden disetujui jika karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang mempunyai kemampuan untuk bekerjasama dengan tim atau rekan kerja, hal ini sering dilakukan di lapangan.

### 3. Pengujian Terhadap Persyaratan Analisis

#### a) Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun apakah benar-benar mampu mengukur apa yang diinginkan. Selain itu uji validitas juga dipergunakan untuk mengukur seberapa valid instrumen yang dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dibantu dengan menggunakan program SPSS Uji validitas dengan membandingkan antara  $R_{hitung}$  dan  $R_{tabel}$  dengan menggunakan rumus

koefisien korelasi *product moment* yang dikemukakan Pearson, dengan kriteria berikut ini :

- Jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka pernyataan dapat dikatakan Valid
- Jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$  maka pernyataan dapat dikatakan tidak Valid

Sedangkan untuk memperoleh  $R_{tabel}$  dilakukan dengan tabel r product moment, yaitu menentukan alpha ( $\alpha$ ) = 0,05 kemudian n (sampel) = 68 karyawan, sehingga didapat diperoleh nilai  $R_{tabel}$  yaitu sebesar 0,235. Hasil dari uji validitas ini selengkapnya tersaji pada tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10  
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Validitas	
			r-hitung	Ket.
Disiplin ( $X_1$ )	1. Ketaatan terhadap jam kerja	1) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas	0,246	Valid
		2) Efisiensi waktu kerja	0,538	Valid
		3) Tepat waktu ketika/selesai mengikuti rapat	0,373	Valid
	2. Ketaatan terhadap peraturan, prosedur dan perintah kedinasan	4) Tidak pernah melanggar aturan	0,506	Valid
		5) Ketaatan terhadap prosedur dalam bekerja	0,260	Valid
		6) Taat menjalankan perintah kedinasan.	0,251	Valid
		7) Tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	0,408	Valid
	3. Kepatuhan penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor	8) Menggunakan sarana kantor dengan efektif dan efisien	0,315	Valid
9) Memelihara sarana kantor dalam bekerja		0,315	Valid	
4. Kepatuhan dalam pekerjaan dan tugas	10) Selalu bekerja sesuai rencana	0,449	Valid	
	11) Keberanian menerima resiko dalam bekerja.	0,633	Valid	
	12) Selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan	0,307	Valid	
Etos Kerja ( $X_2$ )	1. Kerja adalah semangat	1) Kerja sebagai aktivitas	0,487	Valid
		2) Kerja butuh ketekunan	0,459	Valid
		3) Kerja butuh keseriusan	0,290	Valid
	2. Orientasi ke masa depan	4) Penilaian hasil kerja	0,531	Valid
		5) Jenjang karier	0,369	Valid
		6) Kerja merupakan investasi	0,346	Valid
	3. Menghargai waktu dan tanggungjawab	7) Kerja sebagai bentuk ibadah	0,342	Valid
		8) Kualitas dan kuantitas hasil kerja	0,327	Valid
	4. Hemat dan sederhana	9) Menjaga sarana kerja	0,516	Valid
		10) Optimalisasi sarana dan fasilitas kerja	0,456	Valid
	5. Persaingan sehat	11) Fokus kerja sama tim	0,377	Valid
		12) Saling membantu ketika dibutuhkan	0,440	Valid

Tabel 4.10 Lanjutan

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator	Validitas	
			r-hitung	Ket.
Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> )	1. Kemudahan dukungan pimpinan	1)Perhatian pimpinan	0,265	Valid
		2)Pimpinan selalu memberikan ide	0,352	Valid
		3)Keterbukaan pimpinan	0,281	Valid
	2. Kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan	4)Rekan kerja yang selalu siap membantu	0,324	Valid
		5)Hubungan kerja karyawan atas dasar pengertian	0,331	Valid
		6)Bekerja atas kepentingan bersama dalam bekerja	0,322	Valid
	3. Konflik	7)Tidak ada masalah, cocokan dalam bekerja	0,310	Valid
		8)Masalah selalu dapat diatasi	0,252	Valid
	4. Perencanaan organisasi yang terbuka	9)Kebijakan organisasi yang jelas	0,339	Valid
		10)Kejelasan prosedur dan pembagian kewenangan	0,324	Valid
		11)Kebijakan organisasi yang efektif	0,300	Valid
		12)Keterlibatan karyawan penyusunan program	0,356	Valid
	5. Standar Kerja	13)Pekerjaan sesuai standar kerja	0,262	Valid
		14)Bekerja dengan teliti	0,336	Valid
		15)Bekerja dengan kualitas	0,317	Valid
Kinerja (Y)	1. Kualitas	1)Jarang melakukan kesalahan kerja	0,282	Valid
		2)Kualitas kerja yang lebih baik dari lainnya	0,347	Valid
		3)Teliti dalam bekerja	0,499	Valid
		4)Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,295	Valid
	2. Kuantitas	5)Bekerja sesuai dengan beban tugas	0,317	Valid
		6)Kuantitas kerja diatas rata-rata	0,325	Valid
	3. Penggunaan waktu dalam bekerja	7)Bekerja selalu tepat waktu	0,320	Valid
		8)Selalu konfirmasi ketika absen	0,421	Valid
		9)Memfaatkan waktu bekerja secara efisien	0,326	Valid
		10)Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	0,545	Valid
	4. Kerjasama	11)Hubungan yang baik dengan atasan/bawahan	0,478	Valid
		12)Mampu bekerja dengan rekan kerja	0,327	Valid

Sumber : SPSS dan data Olahan, 2017

Berdasarkan dari hasil pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh butir instrumen dari tiap variabel dapat dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan untuk penelitian

#### b) Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data dipergunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensinya. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk

mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data sama. Instrumen dikatakan baik apa bila tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. (Suharsimi Arikunto, 2006 : 178). Menurut Priyatno yang mengatakan bahwa “Suatu konstruk atau instrumen variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (sebagai nilai standar umum diterimanya reliabilitas suatu instrumen penelitian). Secara umum keandalan suatu instrumen penelitian berada dalam kisaran > 0,60 sampai dengan 0,80 dapat dikatakan baik, jika dalam kisaran > 0,80 sampai dengan 1,00 dianggap sangat baik”.

Pengujian reliabilitas ini dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien  $r_{hitung}$  yang terdapat dalam kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dengan  $r_{tabel}$  *product moment*. Jika nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan handal atau reliabel, artinya kuesioner tersebut memenuhi persyaratan reliabilitas (Suharsimi Arikunto, 2006 : 184).

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian terhadap 68 responden dengan menggunakan perangkat lunak SPSS diperoleh sebagai berikut:



Tabel. 4.11  
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Dimensi Variabel	Reliabilitas	
	Alpha Cronbach	Keterangan
Disiplin ( $X_1$ )	0,469	Reliabel
Etos Kerja ( $X_2$ )	0,553	Reliabel
Iklim Organisasi ( $X_3$ )	0,320	Reliabel
Kinerja (Y)	0,442	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2017

Hasil perhitungan reliabelitas pada tabel 4.11 di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, maka hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dapat dinyatakan reliabel.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

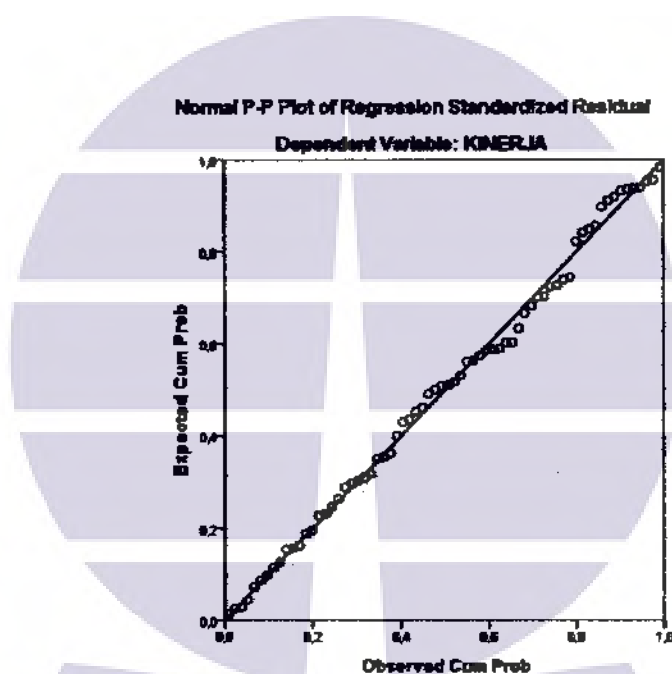
Sebelum melakukan dan menggunakan model regresi, maka data penelitian harus memenuhi syarat asumsi klasik. Uji asumsi tersebut terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

##### a) Uji Normalitas (Kenormalan Nilai Residual)

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas dalam model regresi linear berganda adalah metode grafik. Asumsi yang harus dipenuhi adalah residu harus berdistribusi normal. Untuk melihat suatu model normal atau tidak dapat dilihat dari histogram atau dengan *normal probability plot*. Jika menggunakan *normal probability plot* maka suatu distribusi dikatakan normal bila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal Santosa

(2003:12). Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh grafik atau *probability plot* sebagai berikut.



Gambar 4.1

*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual X-Y*

Dari gambar 4.1 grafik atau normal *probability plot* yang ditampilkan di atas menunjukkan bahwa distribusi normal karena seluruh data-datanya menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## b) Uji Linearitas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, selain itu uji linieritas ini juga diharapkan dapat mengetahui taraf signifikansi penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan yang ditemukan tidak signifikan, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah linier (Santosa, 2003:9).

Angka yang didapatkan dari nilai Sig. sebesar 0,000 (Tabel 4.11) dengan taraf alpha sebesar 0,05, apa bila dibandingkan maka didapatkan nilai Sig. < alpha ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa model linieritas dapat digunakan dalam penyelesaian regresi.

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai sig variabel disiplin (X1) sebesar  $0,469 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antaran disiplin dengan kinerja karyawan. Pada variabel etos kerja (X2) didapat hasil sebesar  $0,553 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terhadapat hubungan yang linier antara disiplin dengan kinerja karyawan. Dan pada varibel iklim organisasi juga didapatkan hasil sebesar  $0,320 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang linier antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan.

### c) Uji Multikolinieritas

Uji asumsi regresi yaitu Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Santosa, 2003:10). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (Multiko). Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Analisis deteksi adanya multiko ialah dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) dan nilai *tolerance*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih kecil dari 1, maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas.

Tabel 4.12  
*Tolerance dan VIF*

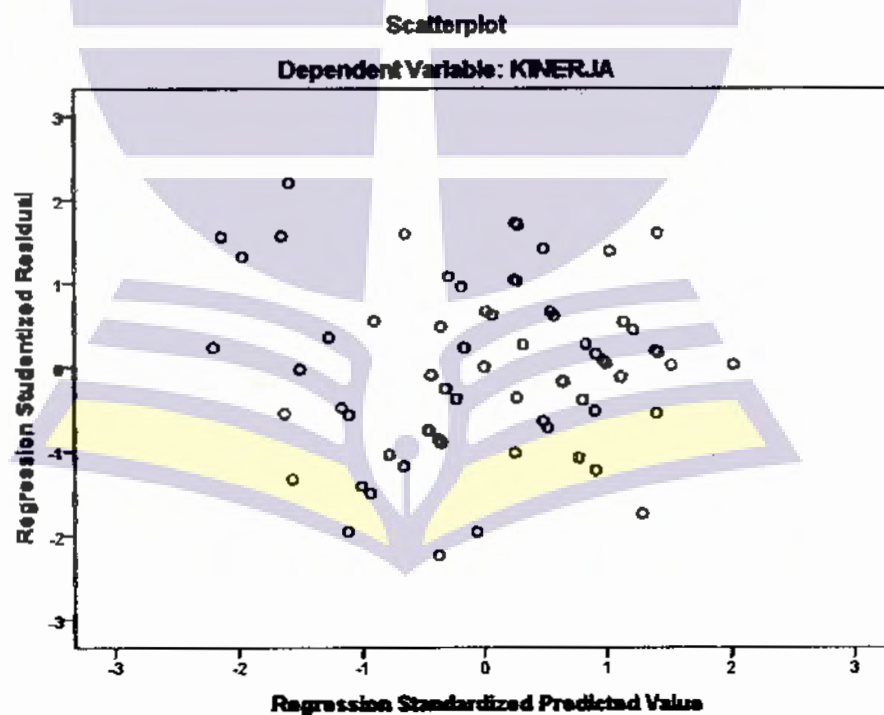
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin_X1	,599	1,669
EtosKerja_X2	,582	1,718
IklimOrgn_X3	,603	1,659

a Dependent Variable: Kinerja\_Y  
Sumber : Data olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 hasilnya menunjukkan bahwa ke tiga variabel independen memiliki nilai VIF di bawah angka 10, sedangkan *angkatolerance* mendekati atau dibawah angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak ditemukan problem multiko.

#### d) Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam data-data tersebut terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas (Santoso, 2003:20). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.2.

*Scatter Plot* Nilai Residual dengan Nilai Prediksi

Analisis deteksi yaitu dengan ada tidaknya pola tertentu pada gambar di atas, dimana sumbu X adalah  $\hat{Y}$  yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ( $\hat{Y} - Y$  sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Hasil dari plot residual yang ditunjukkan oleh gambar di atas tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Intrepretasi mengenai regresi secara umum pada dasarnya studi mengenai ketergantungan suatu variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), yang bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi nilai rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Yang menjadi pusat perhatian yaitu pada upaya untuk menjelaskan dan mengevaluasi hubungan antara suatu variabel dengan suatu atau lebih variabel independen.

Dari hasil analisis regresi adalah berupa koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Koefisien regresi dihitung dengan dua tujuan sekaligus, yaitu :

1. Meminimumkan penyimpangan antara nilai aktual dan nilai estimasi variabel dependen.
2. Dengan mengoptimalkan korelasi antara nilai aktual dan nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada.

Analisis regresi umumnya digunakan apabila tujuan analisis adalah prediksi hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi tidak meneliti hubungan deterministik, apabila tetap dilakukan maka akan terjadi gejala multikolinearitas yang mendekati sempurna.

Analisis regresi berganda yang dipergunakan untuk menguji pengaruh dari variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja ( $X_1$ ), etos kerja ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat (variabel Y) yaitu kinerja karyawan. Perhitungan dilakukan berdasarkan data yang berasal dari kuesioner, kemudian diolah berdasarkan konversi (skala linkert) jawaban responden dalam masing-masing nilai variabel. Karena variabel bebas lebih dari satu variabel, sehingga pengujian secara otomatis adalah parsial dan simultan.

Setelah melakukan analisis data menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan aplikasi komputer statistik SPSS. Hasil analisis regresi berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13  
Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan	
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11,301	3,854		2,932	,005	-
	X1	,168	,077	,208	2,176	,033	Signifikan
	X2	,162	,073	,214	2,208	,031	Signifikan
	X3	,452	,083	,516	5,416	,000	Signifikan
R							,806(a)
R Square							,650
Adjusted R Square							,633
Std. Error of The Estimate							1,474

Sumber : Data Olahan, *Print out* SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 4.13 yang merupakan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai korelasi multipe (R) antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap Y yaitu sebesar 0,806 atau sebesar 80,6% yang artinya disiplin kerja ( $X_1$ ), etos kerja ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ) bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien R square ( $R^2$ ) menunjukkan besarnya nilai variabel Y dipengaruhi oleh  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  yaitu sebesar 0,650 artinya kinerja karyawan sebesar 65,0% dipengaruhi oleh disiplin kerja ( $X_1$ ), etos kerja ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ) sedangkan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, motivasi, stres kerja, dan faktor lainnya.



Persamaan regresi berganda dengan tiga variabel independen adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Konstanta
B	=	Slope atau angka arah/koeffisien regresi
X <sub>1</sub>	=	Disiplin
X <sub>2</sub>	=	Etos Kerja
X <sub>3</sub>	=	Iklm Organisasi
e	=	Standard error

Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari tiga, yaitu disiplin kerja (X<sub>1</sub>), etos kerja (X<sub>2</sub>) dan iklim organisasi (X<sub>3</sub>). Nilai-nilai pada output kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 0,208 X_1 + 0,214 X_2 + 0,516 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut didapat hasil sebagai berikut :

- 1) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,208 dan bernilai positif artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan lebih signifikan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel etos kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,214 dan bernilai positif artinya semakin baik etos kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan lebih signifikan.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi ( $X_3$ ) sebesar 0,516 dan bernilai positif artinya semakin baik iklim organisasi dilikngkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan lebih signifikan

#### 6. Uji F ( Uji Kesesuaian Model )

Setelah diperoleh model persamaan regresi prediksi, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian signifikansi koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dimaksudkan untuk menyelidiki apakah terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), etos kerja ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang.

Tabel 4.14  
Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	257,927	3	85,976	39,569	,000(a)
Residual	139,058	64	2,173		
Total	396,985	67			

a Predictors: (Constant), IklimOrgn\_X3, EtosKerja\_X2, Disiplin\_X1

b Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : Data olahan, 2017

Berdasarkan Tabel Anova tersebut diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 39,569 (pada Tabel 4.14) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pengambilan keputusan dalam hipotesis ini diperoleh dengan dua cara, antara lain :

a) Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{Tabel}$

Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari Tabel Anova dengan nilai  $F_{Tabel}$  dengan derajat bebas ( $k$ ;  $N-k-1$ ) dan nilai peluang  $\alpha$ . Keputusan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  jika  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  dan sebaliknya menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Dapat diketahui jika derajat bebas adalah  $dk=3$ , dan  $N=68$  atau (3; 47) sedangkan nilai peluang sebesar 0,05. Maka dengan demikian diperoleh  $F_{Tabel}$  sebesar 2,76 (tabel nilai distribusi F). Selanjutnya membandingkan kedua nilai tersebut yaitu  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  ( $39,569 > 2,76$ ), sehingga dapat diputuskan bahwa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  dengan nilai kepercayaan sebesar 95% atau diputuskan minimal terdapat sebuah variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b) Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai Alpha

Melalui cara dengan membandingkan nilai signifikan yang diperoleh dari Tabel Anova dengan nilai  $\alpha$ . Kriteria pengambilan keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  jika nilai signifikan  $<$  nilai  $\alpha$  yang telah ditentukan. Berdasarkan Tabel Anova didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 sementara nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. dengan demikian didapat perbandingan nilai signifikansi  $<$   $\alpha$  ( $0,000 <$

0,05) dengan demikian dapat diputuskan bahwa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  terdapat nilai kepercayaan sebesar 95% atau diputuskan minimal terdapat sebuah variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Kedua cara pengambilan keputusan tersebut memberikan hasil yang sama yaitu menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , dapat disimpulkan atau diduga adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), etos kerja ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ), secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang.

### **1. Uji t (Uji Pengaruh Secara Parsial)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen/penjelas secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah merupakan suatu parameter ( $X$ ) sama dengan nol. Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan membandingkan nilai statistik t-Tabel, dengan nilai statistik t-hitung yang merupakan hasil perhitungan. Apabila nilai statistik t-hitung lebih tinggi dari pada nilai statistik t-Tabel ( $t\text{-hitung} > t\text{-Tabel}$ ), maka yang diterima adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan N sebanyak 68 diperoleh nilai t-Tabel sebesar 1,998 (tabel nilai distribusi t) sedangkan nilai statistik t-hitung untuk masing-masing hubungan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15  
Regresi Model Koefisien

	Model	t	Sig.	Keputusan
1	(Constant)	2,932	,005	-
	Disiplin Kerja $X_1$	2,176	,033	$H_0$ ditolak/ $H_a$ ditetima
	Etos Kerja $X_2$	2,208	,031	$H_0$ ditolak/ $H_a$ ditetima
	Iklim Organisasi $X_3$	5,416	,000	$H_0$ ditolak/ $H_a$ ditetima

Sumber : Data Olahan, Print out SPSS, 2017

- a) Uji hipotesis 1 adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,176 dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  ;  $2,176 > 1,998$  atau dapat disimpulkan bahwa dengan level signifikan 95% secara statistik data mendukung hipotesa (menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ ) yang menyatakan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan yang dikemukakan oleh Rivai (2009) dan Simamora (2004), penelitian yang menemukan adanya interaksi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang asimetris. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan

dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sehingga bersinggungan langsung dengan *performance* karyawan.

Hal ini terbukti dari pendapat responden yang memberikan pandangan positif dari masing-masing indikator disiplin kerja. Beberapa pandangan positif adalah karyawan selalu tepat waktu pada saat datang dan pulang kantor, bekerja dengan memanfaatkan waktu yang efisien, tidak pernah melanggar aturan, dapat memelihara sarana kantor agar bekerja dengan tertib dan lancar.

- b) Uji hipotesis 2 adalah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,208 dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  ;  $2,208 > 1,998$ ) atau dapat disimpulkan bahwa dengan level signifikan 95% secara statistik data mendukung hipotesa (menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ ) yang menyatakan bahwa etos kerja ( $X_2$ ) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan yang dikemukakan oleh para ahli antara lain ; menurut pendapat Sinamo (2002), menurut pendapat Harsono dan Santoso (2006), dan menurut pendapat Hill

(1999) yang menyatakan bahwa nilai-nilai atau norma-norma tertentu merupakan dasar dari semangat kerja atau etos kerja, selain itu etos kerja juga adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Etos kerja yang baik akan meningkatkan kinerja (prestasi kerja) karyawan.

Hal ini terbukti dari pendapat responden yang menyatakan positif setiap indikator etos kerja, seperti mereka memiliki kesadaran yang tinggi bahwa kerja merupakan aktivitas yang penting, kerja membutuhkan ketekunan dan keseriusan. Bekerja memiliki visi yaitu memperoleh jenjang karier, berupaya bekerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.

- c) Uji hipotesis 3 adalah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh nilai  $t$ -hitung sebesar 5,416 dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$  ;  $5,416 > 1,998$  ) atau dapat disimpulkan bahwa dengan level signifikan 95% secara statistik data mendukung hipotesa (menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ ) yang menyatakan bahwa iklim organisasi ( $X_3$ ) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang.

Penelitian ini mendukung pernyataan yang dikemukakan oleh Duncan (1972) dan Simamora (2004) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM.

Hal ini terbukti bahwa pendapat responden yang menyatakan bahwa adanya peran pimpinan yang memperhatikan bawahannya, selalu memberikan ide jika terjadi kendala dalam kerja, adanya keterbukaan antara atasan dan bawahan. Berorientasi pada kepentingan bersama dalam setiap pekerjaan, jika terjadi konflik sesama karyawan berusaha untuk menyelesaikan secara kekeluargaan.

Berdasarkan uji parsial yang dilakukan pada masing-masing variabel independen secara individu yang terdiri dari disiplin kerja ( $X_1$ ), etos kerja ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang. Dominasi variabel dapat diketahui melalui nilai *Standardized Coefficients* atau nilai t-hitung (Tabel 4.15).



### C. Pembahasan

Dalam hasil penelitian dan analisis data, pengaruh disiplin, etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang, maka dapat dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variable disiplin ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai koefisien sebesar 0,208. Artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil hipotesis variabel dependen diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,176 dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan t-hitung > t-tabel ;  $2,176 > 1,998$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan level signifikan 95 % secara statistic data mendukung hipotesa (menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ ) yang menyatakan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan yang dilakukan oleh Rivai (2009) dan Simamora (2004) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel etos kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,214 dan bernilai positif artinya semakin baik etos kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan lebih signifikan. Dari hasil uji hipotesis variabel etos kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,208 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan t-hitung > t-tabel ;  $2,208 > 1,998$  dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan level signifikan 95% secara statistik data mendukung hipotesa (menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ ) yang menyatakan bahwa etos kerja ( $X_2$ ) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

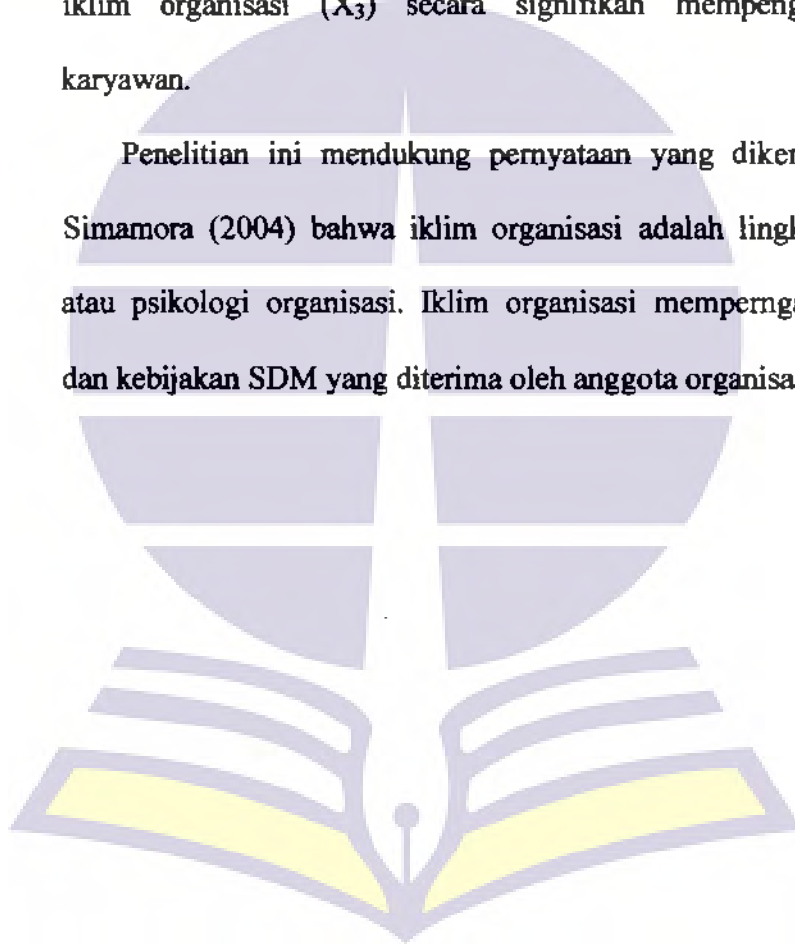
Hasil penelitian ini mendukung pernyataan yang dikemukakan oleh Sinamo (2002), Harsono dan Santoso (2006), dan Hill (1999) yang menyatakan bahwa etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu, bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka.

## 3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja

Variabel iklim organisasi ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0,516 dan bernilai positif artinya semakin baik iklim organisasi dilingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih signifikan. Hasil uji hipotesis variabel iklim organisasi

memperoleh nilai t-hitung sebesar 5,416 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ;  $5,416 > 1,998$ ) atau dapat disimpulkan bahwa dengan level signifikan 95% secara statistik data mendukung hipotesa (menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ ) yang menyatakan bahwa iklim organisasi ( $X_3$ ) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung pernyataan yang dikemukakan oleh Simamora (2004) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel disiplin kerja ditanggapi positif oleh sebagian besar responden, seperti karyawan selalu tepat waktu pada saat datang dan pulang kantor, bekerja dengan memanfaatkan waktu yang efisien, tidak pernah melanggar aturan, dapat memelihara sarana kantor agar bekerja dengan tertib dan lancar. Sesuai data penelitian, hipotesa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang.
2. Variabel etos kerja ditanggapi positif dan sesuai dengan harapan, seperti mereka memiliki kesadaran yang tinggi bahwa kerja merupakan aktivitas yang penting, kerja membutuhkan ketekunan dan keseriusan. Bekerja memiliki visi yaitu memperoleh jenjang karier, berupaya bekerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan bersama. Sesuai data penelitian, hipotesa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang.

3. Variabel iklim organisasi ditanggapi positif oleh sebagian besar responden, seperti peranpimpinan yang memperhatikan bawahannya, selalu memberikan ide jika terjadi kendala dalam kerja, adanya keterbukaan antara atasan danb awahan. Berorientasipada kepentingan bersama dalam setiap pekerjaan, jika terjadi konflik sesama karyawan berusaha untuk menyelesaikan secara kekeluargaan. Sesuai data penelitian, hipotesa menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang.
4. Adanya pengaruh variabel disiplin kerja, etos kerja dan iklim organisasi secara simutan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang. Pengaruh tersebut dapat dibuktikan dari hasil penelitian dimana  $F_{hitung}$  yang dihasilkan sebesar 39,569 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,76. Signifikasi besarnya pegaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 80,6% ( $R^2$ ) dapat dijelskan dengan model, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 19,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

## B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil pembahasan dan analisis adalah sebagai berikut :

1. Determinansi sebesar 80,6% ( $R^2$ ) sehingga asumsi adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi (19,4%), sebaiknya PT. Bank Kalbar Cabang

Ketapang juga memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, budaya organisasi atau stres kerja karyawan untuk dievaluasi lebih lanjut.

2. kerja yang sudah baik perlu dipertahankan dan diaplikasikan ketika memberikan pelayanan yang baik dan ramah kepada para nasabah dalam upaya memperbanyak mitra usaha dan mitra bisnis, disiplin dalam bentuk pencapaian target yang ingin dicapai.
3. Etos kerja yang sudah baik perlu ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan dan tetap semangat dalam bekerja agar PT. Bank Kalbar Cabang Ketapang bisa terus eksis dan berkembang di tengah persaingan yang semakin kompetitif.
4. Iklim organisasi yang kondusif dalam mendukung kinerja merupakan modal penting yang seharusnya tetap dipertahankan, dukungan atasan dan instansi untuk keberhasilan kerja adalah yang utama, karena di Kabupaten Ketapang sektor perbankan merupakan prioritas pembangunan bagi kesejahteraan masyarakat, sehingga PT. Bank Kalbar Cabang merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan daerah, khususnya Kabupaten Ketapang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji , 2001, Psikologi Kerja. Jakarta: RinekaCipta.
- Aziz, Abdul, 1998, Pengaruh Imotivasi, disiplin dan ethos kerja terhadap produktivitas karyawan yang telah mendapatkan pelatihan menerapkan gugus kendalimutu (GKM): Studikamus di Unit Kerja Bekri PT. Perkebunan Nusantara VII Lampung, Universitas Indonesia. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Barkah, 2002. Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja organisasi di Surabaya. Tesis Program Pascasarjana Unair, Surabaya.
- Boatwright, J. R. & Slate, J. R. (2000). Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia. *Journal of Vocational Education Research* [On-line], vol.25 (4). <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVER/v25n4/boatwright.html>
- Bianta, T., 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001
- Duncan. R. B., 1972, Characteristic of Organization Environment and Perceived Environment Uncertainty. *Administration Science Quartely* 17: 313 - 327 dalam Gregson. Terry et al. 1994. Role Ambiguity, Role Conflict, and Perceived Environment Uncertainty: Are the Scales Measuring Separate Construct for Accountants?. *Behavioral Research in Accounting* 6: 145 - 159.
- Fauqa Nuri Ichsan, 2011, Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Propinsi Sumatera Barat, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 2, No 2 tahun 2011, (Portalgaruda.org).
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Yogyakarta : Andi Offset.
- Gujarati, Damodar, 2001, *Ekonometri Dasar*, diterjemahkan oleh Sumarmo Zain, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Harsono, J dan Santoso, S., 2006, .Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Edisi Khusus, Juni 2006: 115-125.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Herawati Neko Rahayu, 2013, Pengaruh Kedisiplinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Guru SD di Wilayah Kecamatan Pati Kabupaten Pati), *Students' Journal of Economic and Management* Vol 2, No 1 (2013): Vol. 2 No. 1 Edisi Pertama 2013.

- Lila R. 2002. *Iklim Organisasi dan Budaya Perusahaan*. Bandung PT. RemajaRosdakarya.
- Lubis, Mayang Sari, 2018. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:Deepublish
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan.*, Bandung: RemajaRosdakarya.
- Martoyo, Susilo., 2002, *Manajemen Sumber DayaManusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya
- Mathis Robert L dan Jackson John H. (2006). *Dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Edisike 10*,Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari., 2006, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Pines, A.,1982. *Changing Organizations: Is Work Environment Without Burnout*. (Online) [http:// www.psychologymania.com /2012/11/dimensi-iklim organisasi](http://www.psychologymania.com/2012/11/dimensi-iklim-organisasi).
- Priyatno, D., 2010, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS CetakanPertama*. Yogyakarta: Mediakom.
- RamliDodi, dkk., 2013, *Pengaruh Iklim Organisasi, EtosKerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh*, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, ISSN 2302-0199, pp. 98-107
- Rivai, Veithzal. &Sagala, E.J. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajagrafindoPersada
- Robbin, P. Stephen. 1996. *Organizational Behavior. Seventh Edition*, Prentice Hall.
- Santoso, Singgih, 2003, *Mengolah data menggunakan SPSS Versi 10*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinamo, Jansen H, 2002, "Ethos21 Etos Kerja Profesional Di Era Digital Global", Edisi Ke-2, Jakarta: Penerbit Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono, 2009, *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ketujuh, Bandung; CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana.
- Steers, R. M., 2001, *Efektivitas organisasi*, Erlangga, Jakarta.



- Timpe., A. Dale, 1999, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis "Kinerja", Jakarta: Gramedia Asri Media
- Toto Tasmara, Membudayakan Etos Kerja Islami, Jakarta : GemaInsaniPress 2002, 15
- Umar, Husein, 2005, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Penerbit PT Raja GrafindoPersada: Jakarta
- WawanRidwanMutaqin (2010). Pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta, UNS-Pascasarjana Prog. Studi Kedokteran Keluarga-S.540908037-2010.
- Wiyanto, MikhaAgus. 2013. Statistik Terapan ;Konsep & Aplikasi SPSS Dalam Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi & Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Zulganef. 2006. Pemodelan Persamaan Struktur dan Aplikasinya menggunakan AMOS 5. Bandung :Pustaka.
- Zulfikar. 2016. Pengantar Pasar Modal Dengan Pendekatan Statistik. Yogyakarta : Deepublish.
- , **Etoskerjadankarakterbangsa; DuniaIndustri, Eros Kerja, TenagaKerja**, diakses 10 Mei 2017, <http://www.edubenchmark.com/etos-kerja-dan-karakter-bangsa.html>.
- , **Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Srolangun**, diakses 2 Juli 2017, <https://www.academia.edu/29035989>

**LAMPIRAN - 1**

Diisi Oleh Pegawai [A1]
-------------------------

**Petunjuk :**

1. Bagian ini berisi daftar pernyataan deskriptif. Mohon kesediaan untuk mengisi seluruh pernyataan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan lengkap tentang penilaian Anda terhadap pegawai yang Anda nilai mengenai hasil kerja.
2. Tidak ada jawaban yang benar atau salah.
3. Berilah tanda silang (X) pada salah satu kolom yang telah disediakan untuk setiap pernyataan kuesioner yang menurut Anda paling sesuai dengan keterangan sebagai berikut:

Angka 1 = Sangat tidak setuju (sangat tidak sesuai dengan realita) /STS

Angka 2 = Tidak setuju (tidak sesuai dengan realita) / TS

Angka 3 = Netral (kadang-kadang sesuai, kadang tidak sesuai dengan realita)/N

Angka 4 = Setuju (sesuai dengan realita)/S

Angka 5 = Sangat setuju (sangat sesuai dengan realita)/SS

1.	Nama Pegawai	:	.....(Boleh dikosongkan)
2.	Jenis Kelamin	:	Pria / Wanita ( <i>coret yang tidak perlu</i> )
3.	Status Perkawinan	:	Kawin / Belum Kawin ( <i>coret yang tidak perlu</i> )
4.	Umur	:	
5.	Pendidikan Terakhir	:	SLTA / Diploma / S1 / S2 / Lainnya.....
6.	Masa Kerja	:	
7.	Jabatan	:	

Diisi Oleh Pegawai [A2]

Disiplin Pegawai (X <sub>1</sub> )		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	<b>Ketaatan terhadap jam kerja</b>					
1.	Pegawai selalu tepat waktu pada saat datang dan pulang kantor.					
2.	Pegawai selalu memanfaatkan waktu kerja secara efisien					
3.	Pegawai selalu datang tepat waktu pada saat menghadiri rapat dan mengikuti sampai selesai.					
	<b>Ketaatan terhadap peraturan, prosedur dan perintah kedinasan</b>					
4.	Pegawai tidak pernah melanggar aturan/tata tertib dinas/organisasi.					
5.	Pegawai taat terhadap system dan prosedur dalam bekerja.					
6.	Pegawai memiliki ketaatan dalam menjalankan perintah kedinasan.					
	<b>Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor</b>					
7.	Pegawai menggunakan sarana kantor secara efektif dan efisien.					
8.	Pegawai dapat memelihara sarana kantor agar dalam bekerja semuanya dapat berjalan dengan tertib dan lancar.					
	<b>Kepatuhan dalam pekerjaan dan tugas</b>					
9.	Pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.					
10.	Pegawai memiliki keberanian menerima resiko kesalahan Apabila pekerjaan yang dilakukan ternyata tidak benar.					

## Diisi Oleh Pegawai [A3]

Etos Kerja Pegawai (X <sub>2</sub> )		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	<b>Kerja adalah semangat</b>					
1.	Pegawai memiliki kesadaran yang tinggi bahwa kerja merupakan aktivitas yang penting.					
2.	Pegawai memiliki kesadaran yang tinggi bahwa kerja membutuhkan ketekunan yang tinggi.					
3.	Pegawai memiliki kesadaran yang tinggi bahwa kerja yang dilakukan membutuhkan keseriusan yang tinggi.					
	<b>Orientasi masa depan</b>					
4.	Pegawai memahami bahwa penilaian hasil kerja merupakan evaluasi pekerjaan pegawai yang selalu dilakukan secara berkala.					
5.	Jenjang karir sebagai prestasi dapat dicapai oleh pegawai secara adil.					
6.	Pegawai menyadari bahwa kerja merupakan investasi.					
	<b>Menghargai tanggung jawab</b>					
7.	Pegawai menyadari bahwa kerja merupakan bentuk ibadah yang harus dilaksanakan dengan baik.					
8.	Pegawai menyadari bahwa tanggung jawab pekerjaan meliputi aspek kualitas dan kuantitas kerja.					
	<b>Hemat dan sederhana</b>					
9.	Menjaga sarana kerja adalah salah satu bentuk kewajiban yang dilakukan pegawai.					
10.	Pegawai selalu mengoptimalkan sarana dan fasilitas kerja dalam melakukan setiap pekerjaan kantor.					
	<b>Persaingan sehat</b>					
11.	Focus kerja sama tim adalah kebiasaan kerja yang selalu diupayakan oleh pegawai.					
12.	Saling membantu ketika dibutuhkan merupakan warisan budaya yang selalu menjadi perhatian pegawai dalam bekerja.					

<b>Diisi Oleh Pegawai [A4]</b>
--------------------------------

<b>Iklm Organisasi (X<sub>3</sub>)</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Kemudahan dukungan pimpinan</b>					
1.	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap bawahannya.					
2.	Bila mendapat masalah, pimpinan selalu memberikan ide/saran kepada saya untuk memecahkan persoalan tersebut.					
3.	Saya merasakan bahwa pimpinan sangat terbuka terhadap bawahannya.					
	<b>Kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan</b>					
4.	Rekan kerja selalu membantu apabila saya menghadapi kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.					
5.	Hubungan antar pegawai di tempat saya bekerja berdasarkan pada saling percaya dan penuh pengertian.					
6.	Pegawai di kantor tidak berorientasi pada kepentingan masing-masing sehingga ada kehangatan dalam pergaulan.					
	<b>Konflik</b>					
7.	Saya merasa di tempat bekerja sering terjadi masalah, sehingga sering terjadi ketidakcocokan antar rekan kerja.					
8.	Setiap ada masalah yang terjadi selalu dapat diatasi.					
	<b>Perencanaan organisasi yang terbuka</b>					
9.	Kebijakan organisasi yang diterapkan disampaikan dengan jelas pada pegawai.					
10.	Prosedur kerja serta pembagian kewenangan di kantor tempat saya bekerja sudah jelas.					
11.	Saya merasa kebijakan organisasi sudah efektif dan sesuai dengan peran masing-masing pegawai.					
12.	Para pegawai dilibatkan dalam merumuskan program, khususnya yang menyangkut pekerjaan yang akan dikerjakan.					
	<b>Standar kerja</b>					
13.	Selama ini pegawai ditekankan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan.					
14.	Pekerjaan yang saya kerjakan membutuhkan ketelitian.					
15.	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan dianggap berkualitas.					

Diisi Oleh Atasan Langsung [B1]

**Petunjuk :**

1. Bagian ini berisi daftar pernyataan deskriptif. Mohon kesediaan untuk mengisi seluruh pernyataan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan lengkap tentang penilaian Anda terhadap pegawai yang Anda nilai mengenai hasil kerja.
2. Tidak ada jawaban yang benar atau salah.
3. Berilah tanda silang (X) pada salah satu kolom yang telah disediakan untuk setiap pernyataan kuesioner yang menurut Anda paling sesuai dengan keterangan sebagai berikut:

Angka 1 = Sangat tidak setuju (sangat tidak sesuai dengan realita) /STS

Angka 2 = Tidak setuju (tidak sesuai dengan realita) / TS

Angka 3 = Netral (kadang-kadang sesuai, kadang tidak sesuai dengan realita)/N

Angka 4 = Setuju (sesuai dengan realita)/S

Angka 5 = Sangat setuju (sangat sesuai dengan realita)/SS

1.	Nama Pejabat Penilai	:	
2.	Jenis Kelamin	:	Pria / Wanita ( <i>coret yang tidak perlu</i> )
3.	Umur	:	
4.	Pendidikan Terakhir	:	
5.	Masa Kerja	:	
6.	Jabatan	:	
7.	Nama Pegawai yang dinilai	:	

Diisi Oleh Atasan Langsung [B2]

Kinerja Pegawai		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	<b>Kualitas</b>					
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai yang bersangkutan jarang melakukan kesalahan					
2.	Kualitas kerja pegawai yang bersangkutan jauh lebih baik dari pegawai lainnya					
3.	Pegawai yang bersangkutan teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
4.	Pegawai yang bersangkutan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
	<b>Kuantitas</b>					
5.	Pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai beban tugas yang diberikan					
6.	Kuantitas kerja pegawai yang bersangkutan melebihi rata-rata kerja pegawai lain					
	<b>Penggunaan Waktu dalam Bekerja</b>					
7.	Pegawai yang bersangkutan selalu hadir di kantor tepat waktu sesuai jam masuk kerja					
8.	Pegawai yang bersangkutan memberikan informasi terlebih dahulu bila tidak dapat datang (absen)					
9.	Pegawai yang bersangkutan selalu memanfaatkan waktu kerja secara efisien					
10.	Pegawai yang bersangkutan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu					
	<b>Kerja Sama</b>					
11.	Pegawai ini memiliki hubungan yang baik dengan para atasan/bawahannya					
12.	Pegawai ini mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang lain					

## LAMPIRAN – 2

## PROFIL RESPONDEN

No. RESPONDEN	JENIS KELAMIN	STATUS PERKAWINAN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA KERJA
1	2	3	4	5	6
1	Perempuan	Kawin	58	S1	18
2	Laki-laki	Kawin	52	S1	16
3	Laki-laki	Kawin	38	S1	12
4	Laki-laki	Kawin	48	D3	17
5	Laki-laki	Kawin	35	S1	7
6	Perempuan	Kawin	49	S1	14
7	Laki-laki	Belum Kawin	26	S1	2
8	Laki-laki	Belum Kawin	27	S1	2
9	Laki-laki	Kawin	32	S1	6
10	Perempuan	Kawin	51	D3	17
11	Laki-laki	Belum Kawin	30	S1	3
12	Laki-laki	Belum Kawin	28	S1	2
13	Laki-laki	Belum Kawin	27	S1	2
14	Perempuan	Kawin	52	D3	17
15	Laki-laki	Kawin	34	S1	6
16	Laki-laki	Kawin	37	S1	7
17	Perempuan	Kawin	32	S1	6
18	Perempuan	Belum Kawin	26	S1	3
19	Perempuan	Belum Kawin	28	S1	4
20	Laki-laki	Belum Kawin	27	S1	2
21	Laki-laki	Belum Kawin	29	S1	3
22	Laki-laki	Belum Kawin	26	S1	3
23	Perempuan	Belum Kawin	28	S1	4
24	Laki-laki	Kawin	55	D3	17
25	Laki-laki	Kawin	35	S1	7
26	Laki-laki	Kawin	38	S1	8
27	Laki-laki	Kawin	32	S1	6
28	Laki-laki	Belum Kawin	26	D3	2
29	Laki-laki	Kawin	45	D3	13
30	Laki-laki	Kawin	31	S1	8
31	Laki-laki	Kawin	41	S1	11
32	Laki-laki	Kawin	38	S1	7
33	Laki-laki	Kawin	29	D3	3
34	Laki-laki	Kawin	39	S1	6
35	Laki-laki	Kawin	37	D3	8
36	Laki-laki	Belum Kawin	27	S1	2
37	Laki-laki	Kawin	35	D3	6



1	2	3	4	5	6
38	Laki-laki	Belum Kawin	26	S1	2
39	Laki-laki	Kawin	43	D3	14
40	Laki-laki	Kawin	34	S2	5
41	Laki-laki	Kawin	46	S1	15
42	Laki-laki	Kawin	36	S1	6
43	Laki-laki	Kawin	29	S1	3
44	Laki-laki	Kawin	33	S1	7
45	Laki-laki	Kawin	49	S1	14
46	Laki-laki	Belum Kawin	27	S1	1
47	Laki-laki	Kawin	32	D3	6
48	Laki-laki	Kawin	37	D3	8
49	Laki-laki	Kawin	39	S1	9
50	Laki-laki	Kawin	44	S1	12
51	Laki-laki	Kawin	35	S1	7
52	Laki-laki	Kawin	45	S1	13
53	Laki-laki	Kawin	33	S1	6
54	Laki-laki	Belum Kawin	27	S1	1
55	Laki-laki	Kawin	31	S1	6
56	Laki-laki	Kawin	34	S1	7
57	Laki-laki	Kawin	35	S1	9
58	Laki-laki	Kawin	37	D3	10
59	Laki-laki	Belum Kawin	30	D3	7
60	Laki-laki	Kawin	35	D3	8
61	Laki-laki	Belum Kawin	27	S1	2
62	Laki-laki	Kawin	36	S1	7
63	Laki-laki	Kawin	38	S1	9
64	Laki-laki	Kawin	33	SMA	9
65	Laki-laki	Kawin	39	SMA	8
66	Laki-laki	Kawin	48	SMA	13
67	Laki-laki	Kawin	32	SMA	7
68	Laki-laki	Kawin	27	SMA	3

### LAMPIRAN – 3

#### DATA MENTAN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

##### 1. Variabel Disiplin ( X 1 )

N	DISIPLIN PEGAWAI (X1)												JML
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	50
2	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	5	49
3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	52
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	49
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	52
6	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	48
7	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	48
8	5	4	5	4	3	5	3	4	3	4	3	3	46
9	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	50
10	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	48
11	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
12	4	3	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3	45
13	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	49
14	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	47
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51
16	4	5	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	48
17	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	48
18	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	45
19	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	55
20	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	51
21	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	54
22	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	52
23	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	52
24	4	5	3	3	5	3	5	4	5	4	5	3	49
25	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	50
26	4	4	5	3	3	4	4	5	3	5	4	4	48
27	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	47
28	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	45
29	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51
30	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	48
31	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	52
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	49
33	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	5	50
34	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	48
35	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	50

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	JML
36	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	47
37	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	53
38	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	48
39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
40	4	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3	43
41	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	49
42	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	46
43	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	54
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	49
45	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	50
46	5	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	46
47	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	48
48	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	47
49	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	48
50	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	43
51	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	50
52	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	44
53	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	46
54	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	42
55	4	4	3	5	5	4	3	5	3	4	4	3	47
56	4	3	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	43
57	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	49
58	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	44
59	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	47
60	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	42
61	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	46
62	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	44
63	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	47
64	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	45
65	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	45
66	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	42
67	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	48
68	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	44

2. Variabel Etos Kerja ( X2 )

N	ETOS KERJA (X2)												JML
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	52
2	5	3	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	48
3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	51
4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	49
5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50
6	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	48
7	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	50
8	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	46
9	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
10	4	3	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	47
11	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	51
12	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	48
13	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	50
14	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	47
15	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	50
16	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	47
17	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	49
18	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	44
19	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	53
20	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	49
21	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	54
22	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	51
23	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	50
24	3	4	4	3	5	5	4	5	4	3	3	5	48
25	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	46
26	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	44
27	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50
28	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	42
29	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	51
30	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	46
31	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	49
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
33	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	47
34	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	42
35	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	48

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	JML
36	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	44
37	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	48
38	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	46
39	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	53
40	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
41	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	54
42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	48
43	3	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	4	51
44	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	49
45	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	48
46	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	45
47	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	52
48	5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	50
49	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	47
50	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	44
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50
52	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	44
53	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	49
54	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	3	44
55	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	52
56	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	44
57	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	54
58	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	49
59	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	50
60	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	45
61	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	53
62	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	5	45
63	5	5	5	3	3	5	3	4	4	3	5	5	50
64	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	46
65	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50
66	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	43
67	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	49
68	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	45

## 3. Variabel Iklim Organisasi ( X3 )

N	IKLIM ORGANISASI (X3)															JML
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	59
2	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	54
3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	59
4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	55
5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	59
6	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	57
7	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	5	4	3	61
8	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	58
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	59
10	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	56
11	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	60
12	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	57
13	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	61
14	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	58
15	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	61
16	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	56
17	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
18	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	55
19	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	59
20	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	55
21	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	59
22	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	55
23	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	59
24	3	3	4	3	5	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	55
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	58
27	5	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	57
28	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	55
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	57
31	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
32	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	56
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58
34	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	56
35	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	60
36	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	55

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	JML
37	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	59
38	4	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	56
39	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	57
40	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	55
41	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	5	60
42	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	56
43	4	5	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	60
44	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	55
45	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	59
46	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	54
47	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	57
48	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	53
49	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	59
50	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	54
51	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	3	57
52	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	4	53
53	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	60
54	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	54
55	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	5	59
56	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	52
57	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	57
58	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	54
59	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	59
60	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
61	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	65
62	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
63	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	58
64	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	52
65	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	61
66	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	52
67	3	4	4	3	4	3	5	5	3	4	3	4	5	4	4	58
68	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	53

## 4. Variabel Kinerja ( Y )

N	KINERJA (Y)												JML
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	54
2	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	55
4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	53
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	53
6	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	50
7	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
8	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	53
9	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	55
10	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51
11	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	55
12	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	52
13	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	55
14	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	53
15	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	53
16	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	49
17	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	56
18	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	50
19	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	56
20	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	54
21	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
22	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	54
23	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	55
24	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	52
25	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	54
26	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	53
27	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	54
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	51
29	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	56
30	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	52
31	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	56
32	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	54
33	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	56
34	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50
35	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	54
36	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49



N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	JML
37	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	55
38	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	51
39	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	53
40	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
41	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	56
42	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	51
43	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	56
44	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	51
45	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	55
46	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
47	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	55
48	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	52
49	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	54
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
51	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	56
52	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	52
53	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	55
54	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53
55	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	54
56	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	51
57	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	53
58	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	49
59	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	53
60	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	49
61	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	57
62	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	54
63	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	55
64	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
65	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	53
66	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	51
67	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
68	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	48

LAMPIRAN - 4  
HASIL Uji VALIDITAS DAN RELIABELITAS

1. Reliability Analysis ( X1 )

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,469	0,474	12

R- Hitung X1

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	SKOR
P1	Pearson Correlation	1	,025	,133	,022	-,180	,098	,048	-,005	-,052	,067	,068	-,122	,248
	Sig. (2-tailed)		,837	,279	,961	,142	,436	,999	,969	,876	,482	,474	,320	,043
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P2	Pearson Correlation	,025	1	,127	,315	-,161	,124	,019	,246	,144	,108	,148	-,009	,538
	Sig. (2-tailed)	,837		,300	,008	,189	,315	,879	,043	,241	,172	,229	,944	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P3	Pearson Correlation	,133	,127	1	,415	-,107	,211	,186	-,130	-,217	,228	,084	-,108	,373
	Sig. (2-tailed)	,279	,300		,000	,387	,084	,130	,292	,078	,061	,494	,380	,002
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P4	Pearson Correlation	,022	,315	,415	1	,048	,188	,108	,024	,030	,227	,140	-,135	,506
	Sig. (2-tailed)	,861	,009	,000		,698	,125	,388	,846	,806	,083	,256	,273	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P5	Pearson Correlation	-,180	,161	-,107	,048	1	-,053	-,009	,019	-,045	,024	,184	,110	,260
	Sig. (2-tailed)	,142	,189	,387	,698		,668	,944	,875	,718	,845	,134	,370	,032
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P6	Pearson Correlation	,098	,124	,211	,188	-,053	1	-,169	,271	,038	-,087	-,078	-,251	,251
	Sig. (2-tailed)	,436	,315	,084	,125	,688		,167	,025	,760	,478	,526	,039	,039
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P7	Pearson Correlation	,048	,019	,186	,106	-,009	-,169	1	-,180	,394	,101	,370	,014	,408
	Sig. (2-tailed)	,699	,879	,130	,368	,944	,187		,221	,001	,412	,002	,912	,001
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P8	Pearson Correlation	-,005	,246	-,130	,024	,019	,271	-,150	1	-,057	,059	,136	,092	,315
	Sig. (2-tailed)	,989	,043	,292	,846	,875	,025	,221		,642	,632	,270	,456	,009
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P9	Pearson Correlation	-,052	,144	-,217	,030	-,045	,038	,394	-,057	1	-,180	,159	,155	,315
	Sig. (2-tailed)	,676	,241	,078	,806	,716	,760	,001	,642		,142	,194	,207	,009
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P10	Pearson Correlation	,067	,169	,228	,227	,024	-,087	,101	,059	-,180	1	,298	,145	,449
	Sig. (2-tailed)	,482	,172	,061	,063	,845	,478	,412	,632	,142		,014	,237	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P11	Pearson Correlation	,068	,148	,084	,140	,184	-,078	,370	,136	,159	,298	1	,348	,633
	Sig. (2-tailed)	,474	,229	,494	,256	,134	,528	,002	,270	,194	,014		,004	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P12	Pearson Correlation	-,122	-,009	-,108	-,135	,110	-,251	,014	,092	,155	,145	,348	1	,307
	Sig. (2-tailed)	,320	,944	,380	,273	,370	,039	,912	,455	,207	,237	,004		,011
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
SKOR	Pearson Correlation	,248	,538	,373	,506	,260	,251	,408	,315	,315	,449	,633	,307	1
	Sig. (2-tailed)	,043	,000	,002	,000	,032	,039	,001	,009	,009	,000	,000	,011	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Reliability Analysis (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	0,553
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	0,555
N of Items	12

R - Hirang X2

Correlations

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	sektor
p1	1	,251	,083	,290	,148	-,036	,075	-,079	,293	,214	,113	,048	,487
p2	,039	1	,452	,032	,226	,770	,542	,522	,015	,080	,360	,696	,000
p3	,083	,452	1	-,139	,112	-,007	-,101	,182	-,040	-,003	,040	,026	,440
p4	,290	,032	-,139	1	-,010	-,006	,192	-,007	,013	-,003	,274	,007	,531
p5	,148	,226	,112	-,010	1	,018	-,139	-,007	-,003	-,003	-,003	,000	,017
p6	-,036	,770	-,007	-,006	,018	1	-,002	,105	,081	,043	,043	,004	,342
p7	,075	,542	-,101	-,006	,018	-,002	1	-,043	,079	,043	,043	,004	,342
p8	-,079	,522	,182	-,006	-,139	,105	-,043	1	,108	,063	,063	,007	,327
p9	,293	,015	-,040	-,006	-,003	,081	,079	,108	1	,043	,043	,000	,327
p10	,214	,080	-,003	-,003	-,003	,043	,043	,063	,043	1	,040	,000	,327
p11	,113	,360	,040	,274	-,003	,043	,043	,063	,043	,040	1	,000	,327
p12	,048	,696	,026	,007	,000	,004	,007	,007	,007	,007	,007	1	,440
sektor	,487	,000	,440	,531	,017	,342	,327	,327	,327	,327	,327	,440	1

\*\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Reliability Analysis (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	0,32
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	0,34
N of Items	15

R - Hitung X3

Correlations

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	skor
p1	1															
p2	-.007	1														
p3	-.103	-.034	1													
p4	-.007	-.130	-.130	1												
p5	-.051	-.008	-.087	-.130	1											
p6	-.056	-.087	-.116	-.028	-.028	1										
p7	-.114	-.114	-.114	-.087	-.087	-.114	1									
p8	-.142	-.080	-.080	-.080	-.080	-.142	-.142	1								
p9	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	1							
p10	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	1						
p11	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	1					
p12	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	1				
p13	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	1			
p14	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	1		
p15	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	-.083	1	
skor	-.034	-.082	-.073	-.051	-.051	-.082	-.080	-.080	-.080	-.080	-.080	-.080	-.080	-.080	-.080	1

\*, Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).  
 \*\*, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

R - Hitung Y

Cronbach's Alpha	0,442
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	0,44
N of Items	12

Reliability Statistics

4. Reliability Analysis (Y)

Correlations

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	sektor
p1	1												
p2	-.240	1											
p3	-.046	.089	1										
p4	-.150	.240	-.153	1									
p5	-.051	.025	-.202	-.202	1								
p6	-.084	.025	-.147	-.202	.334	1							
p7	-.084	.025	-.147	-.202	.334	.314	1						
p8	-.035	.025	-.051	-.130	.035	.100	.100	1					
p9	-.087	.025	-.051	-.130	.035	.282	.282	.282	1				
p10	-.087	.025	-.051	-.130	.035	.282	.282	.282	.282	1			
p11	-.101	.025	-.051	-.130	.035	.282	.282	.282	.282	.282	1		
p12	-.081	.025	-.051	-.130	.035	.282	.282	.282	.282	.282	.282	1	
sektor	-.003	.025	-.051	-.130	.035	.282	.282	.282	.282	.282	.282	.282	1

\*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
\*\*, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**LAMPIRAN – 5**  
**HASIL UJI NORMALITAS DAN LINIERITAS**

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN, ETOS KERJA <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257,927	3	85,976	39,569	,000 <sup>b</sup>
	Residual	139,058	64	2,173		
	Total	396,985	67			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN, ETOS KERJA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,806 <sup>a</sup>	,650	,633	1,474	,650	39,569	3	64	,000

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN, ETOS KERJA

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,301	3,854		2,932	,005		
DISIPLIN	,168	,077	,208	2,176	,033	,599	1,669
ETOS KERJA	,162	,073	,214	2,208	,031	,582	1,718
IKLIM ORGANISASI	,452	,083	,516	5,416	,000	,603	1,659

a. Dependent Variable: KINERJA

