PENGARUH KEBIJAKAN MUTASI, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PD BPR BANK DAERAH LAMONGAN JAWA TIMUR

SKRIPSI

Oleh:

FAIQOH LISA ARIYANTI

NIM: G03216006

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama	:	Faiqoh Lisa Ariyanti
Nim	:	G03216006
Fakultas/Prodi	:	Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen
Judul Skripsi	:	"Pengaruh Kebijakan Mutasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan Jawa Timur"

Dengan sunguh-sunguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali ada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 05 Desember 2019

Saya yang menyatakan,

Faiqoh Lisa Ariyanti

G03216006

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Faiqoh Lisa Ariyanti NIM. G03216006 ini telah diperiksa dan dipersetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 05 Desember 2019

Pembimbing

Dr. Akh Yunan Atho'illah,M.Si.

NIP. 198101052015031003

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Faiqoh Lisa Ariyanti G03216006 ini telah dipertahankan didepan sidang majelis munaqasah skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, tanggal 11 Desember 2019, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam manajemen.

Majelis Munaqasah Skripsi :

Penguji I

Dr. Akh Yunan Atho'illah, M.Si.
NIP.198101052015031003

Penguji II

Hj. Nurlailah, SE., MM.
NIP.196205222000032001

Penguji III

Dr. Mustofa, S.Ag, M.E.I
NIP.197710302008011007

Penguji IV

Helmina Ardyanfitri, M.M
NIP.199407820190320 25

Surabaya, 11 Desember 2019

Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan

Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : FAIQOH LISA ARIYANTI

NIM : G03216006

Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/MANAJEMEN

E-mail address : faiqohlisaariyanti98@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain
(……) yang berjudul :

PENGARUH KEBIJAKAN MUTASI, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PD BPR BANK DAERAH LAMONGAN JAWA TIMUR

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 18 Desember 2019

Penulis

(FAIQOH LISA ARIYANTI)

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kebijaka Mutasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan Jawa Timur**" penelitian ini bertujuan untuk mejawab pernyataan tentang pengaruh kebijakan mutasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan, Jawa Timur.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara kepada 30 responden. Pengolahan hasil dari kuesioner olah menggunakan bantuan *Statistic* 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada uji parsial variabel kebijakan mutasi tidak berpengaruh teradap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai sebesar 0,058 > 0,05 dengan t hitung 1,979. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial pada PD BPR Bank Daerah Lamongan dibuktikan dengan nilai sebesar 0,013 < 0,05 atau t hitung 2,676 dan variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai sebesar 0,790 > 0,05 atau t hitung 0,269. Variabel kebijakan mutasi, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai F sebesar 0,039 < 0,05 dimana F hitung 3,210.

Dari hasil penelitian ini diharapkan semua pegawai pada PD BPR Bank Daerah Lamongan Jawa Timur memiliki komitmen untuk mematuhi peraturan-peraturan organisasi dan pemberian sangsi yang tegas dapat diterapkan dalam organisasi. Kebijakan mutasi memiliki dampak yang baik dalam kinerja pegawai, maka hal itu perlu untuk diperhatikan dalam penerapannya begitu pun dengan beban kerja dalam organisasi. Dengan memberikan tugas masing-masing sesuai dengan posisi pekerjaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: kebijakan mutasi, disiplin kerja, beban kerja, kinerja pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM i
PERNYATAAN KEASLIAN ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING iii
LEMBAR PENGESAHAN iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI v
ABSTRAK vi
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR TRANSLITERASI xii
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Hasil Penelitian 10
BAB II 12
KAJIAN PUSTAKA 12
A. Landasan Teori 12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia 12
2. Mutasi 14
3. Disiplin Kerja 18
4. Beban Kerja 22
5. Kinerja Pegawai 25
B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan 31
C. Kerangka konseptual 34
D. Hipotesis 35
BAB III 37
METODE PENELITIAN 37

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

A. Jenis Penelitian 37
B. Waktu dan tempat penelitian 37
C. Populasi dan Sampel Penelitian 37
D. Variabel Penelitian 38
E. Definisi Operasional 38
F. Uji Validitas 39
G. Uji Reabilitas 40
H. Data dan Sumber Data 41
I. Teknik Pengumpulan Data 42
J. Teknik Analisis Data 43
BAB IV 46
HASIL PENELITIAN 46
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian 46
B. Analisis Data 56
BAB V 66
PEMBAHASAN 66
A. Pembahasan Hasil Penelitian 66
BAB VI 71
PENUTUP 71
A. Kesimpulan 71
B. Saran 71
DAFTAR PUSTAKA 73
LAMPIRAN 75

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jam Operasional Perusahaan 8

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 31

Tabel 3. 1 Definisi Operasional 38

Tabel 3. 2 Skala Instrumen Jawaban Kuesioner 42

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden 54

Tabel 4. 2 Usia Responden 55

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden 55

Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden 55

Tabel 4. 5 Hasil Uji Variabel Mutasi (X1) 56

Tabel 4. 6 Hasil Uji Variabel Disiplin Kerja (X2) 57

Tabel 4. 7 Hasil Uji Variabel Beban Kerja (X3) 57

Tabel 4. 8 Hasil Uji Kinerja (Y) 58

Tabel 4. 9 Hasil Uji Realiabilitas 59

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas 59

Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas 60

Tabel 4. 12 Hasil Uji Mulkoniearitas 60

Tabel 4. 13 Hasil Uji Heterokedastisitas 61

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 62

Tabel 4. 15 Hasil Uji T 63

Tabel 4. 16 Hasil Uji F 64

Tabel 4. 17 Hasil Uji Determinan (R2) 65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Absensi Pegawai Tahun 2017 - 2019 7

Gambar 2. 1 Konsep Penelitian 34

Gambar 4. 1 Logo Perusahaan 49

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi 51

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kondisi perekonomian di Indonesia yang dinamis menuntut industri perbankan di Indonesia dituntun untuk tanggap terhadap perubahan ekonomi yang dapat terjadi sewaktu-waktu. Perusahaan harus selalu kreatif dan berinovasi dalam unit bisnis. Perusahaan sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek manajemen, salah satunya aspek sumber daya manusia. Karena di era globalisasi saat ini organisasi harus mampu berkembang dan bersaing dengan adanya sumber daya yang dimiliki. Aset paling penting yang ada dalam organisasi instansi adalah Sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam merencanakan, mengendalikan serta mengelola aset–aset sumber daya organisasi yang lainnya. Manfaat Sumber daya manusia dalam organisasi dapat meningkatkan efisien dan efektifitas kinerja pada pegawai.

Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengembankan diri secara proaktif dalam organisasi. Pada diri sumber daya manusia harus memiliki pribadi-pribadi yang mau belajar agar mampu meningkatkan potensi diri dalam suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu diperlukannya sumber daya manusia yang dapat menguasai teknologi dengan cepat serta responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi yang Akan dihadapi organisasi kedepannya. Dalam kondisi tersebut akan meningkatkan integritas sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar mampu terus bertahan dan bersaing.

Dengan adanya sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan dapat berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dalam proses pemeliharan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perencanaan serta pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang baik yang dilakukan oleh sumber daya manusia Akan menunjukkan kinerja seseorang dalam menganalisis suatu masalah dalam ruang lingkup kerja dan jabatan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal sehat, keinginan, keterampilan, pengetahuan serta mampu berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia dalam organisasi aset penting yang dimiliki organisasi dalam memajukan serta mengembangkan organisasi agar mampu terus-menerus bersaing.[1]

Setiap instansi atau organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk tercapainya visi misi organisasi tersebut. Tercapainya hal tersebut instansi perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan melakukan mutasi pegawai. Dengan adanya mutasi, diharapkan pegawai dapat memperoleh suasana baru yang dapat meningkatkan kinerja yang lebih tinggi. Serta terjadinya hubungan yang cocok antara keterampilan dalam pekerjaan. Mutasi pegawai dapat diartikan sebagai pemindahan suatu kegiatan rutin yang dilakukan oleh organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip *"The Right Man In The Place"*atau orang tepat pada tempat yang tepat sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien pada jabatan[2].

Dengan adanya kebijakan mutasi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan instansi diharapkan mampu untuk terus memberikan pelayanan yang baik dalam segala aktivitas organisasi tersebut. Segala aspek perbaikan pelayanan dan perubahan struktur organisasi instansi yang akan mengalami perbaikan Akan berdampak terhadap disiplin kerja pegawai. Karena, dengan adanya kebijakan mutasi pegawai diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja, disiplin kerja serta dapat meminimalisis beban kerja dari dampak kebijakan mutasi yang diterapkan. Disiplin kerja adalah salah faktor yang sering

[1] Sutrisno edy,"Manajemen Sumber Daya Manusia"(Jakarta:Kencana,2017),48
[2]Kadarsiman,"Manajemen Pembangunan Sumber Daya Manusia"(Jakarta:Rajawali pres,2017),85

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dijadikan pertimbangan pimpinan instansi. Karena, dengan melihat disiplin kerja pegawai. Pimpinan instansi dapat melakukan perbaikan untuk melihat potensi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh instansi.

Menurut Sigodimedjo disiplin adalah sikap dan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku dilingkunganya. Dengan adanya disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, dan sebaliknya disiplin yang merosot akan menjadi penghalang serta penghambat pencapaian tujuan instansi organisasi tersebut.[3] Pentingnya disiplin kerja dalam organisasi adalah untuk meningkatkan efisiensi aktivitas kerja semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin dapat mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati–hati pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab kerja. Dengan adanya disiplin kerja dapat memberikan manfaat untuk organisasi. Dengan adanya disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya tata tertip organisasi dan kelancaran pemanfaatan tugas serta dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Dalam Al-Quran surat Al-Asr ayat 3 dijelaskan bahwa:

إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡحَقِّ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ ٣

Artinya: Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.[4]

Dimana dalam ayat diatas dapat diketahui bahwa dengan menegakkan disiplin kerja diharapkan mampu untuk menanamkan etika serta norma kerja, dan norma agama dalam setiap lengkah yang akan dikerjakan. Sehingga dalam bekerja akan tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, nyaman

[3] Ibid.,86.
[4] Yayasan Penyelenggara Peterjemah/Pentafsir al-Quran dan Terjemahnya,(Jakarta: Depag RI, 2005),601.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta menyenangkan hal tersebut akan menunjang produktifitas perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diinginkannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Dimana pegawai yang bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Selain itu terdapat faktor lain yang dapat menentukan tingkat kinerja seorang pegawai, yaitu beban kerja yang diberikan oleh instansi. Beban kerja seorang pegawai yang ada pada instansi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hasil kerjanya. Beban kerja yang tinggi dapat dirasakan para pegawai, seperti yang memiliki tugas atau pekerjaan ganda pada masa bekerja yang sebenarnya bukan bagian pekerjaanya. Kinerja pegawai pun tidak efektif menurut Maudyana[5]

Dalam penelitian Andini Rahmanti dkk, menyatakan bahwa beban kerja adalah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban dalam kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang diberikan maka akan menimbulkan beban kerja dalam pekerjaan.[6] Setiap pegawai maupun organisasi akan selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam pekerjaan adalah pegawai yang mampu melewati beban kerja yang terdapat pada instansi perusahaan.[7]

---

[5]Ahid Maudyana Ahmad,"Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul", Jurnal No.2,Vol.4 (Juni 2010), 143.

[6] Kharie Andini Rahmawati dkk,"Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor Cabang Ternate" Jurnal, No1.Vo.1.(Januari 2019), 150

[7] Ruth chaterina,"Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Offshore Pada Divisi Quality Assurance Quality Control di Pertamina Hulu Energi ONWJ LTD Jakarta",(Skripsi – Universitas Indonesia, 2012),13

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melakukan kegiatan usaha secara perbankkan baik konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, usaha yang terdapat di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) antara lain yang pertama untuk menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya, yang kedua pemberian kredit untuk modal usaha masyarakat, serta yang ke tiga adalah untuk menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia, dan yang terakhir yaitu bertujuan untuk menempatkan dana dalam bentuk sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, Sertifikat deposito, dan atau tabungan pada bank lain.[8]

Pada PD BPR Bank Daerah Lamongan adalah perusahaan instansi pemerintah yang bergerak di industri perbankan dengan pusat perusahaan yang terletak di Jl. Panglima Sudirman No. 58 Lamongan. Tujuan dari PD BPR Daerah Lamongan adalah untuk membantu dan mendorong perekonomian serta pembangunan daerah dalam berbagai bidang dan sebagai bagian dari sumber pendapatan asli daerah Lamongan dan bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat daerah Lamongan. Dengan adanya tujuan tersebut diharapkan PD BPR Bank Daerah Lamongan dapat membantu pemerintah Kabupaten Lamongan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Lamongan melalui peningkatan perekonomian dan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik.[9]

PD BPR Bank Daerah Lamongan terus meningkatkan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Staf manajemen PD BPR Bank Daerah Lamongan akan terus melakukan pengembangan kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya penerapan pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh setiap divisi–divisi perusahaan agar tetap dapat meningkatkan kinerja. Serta dengan adanya penilaian kinerja pegawai diharapkan mampu memberikan dorongan kedisiplinan kepada para pegawai. Adapun metode

[8] Ojk Bank *Perkreditan Rakyat* dalam https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/Pages/Bank-Perkreditan-Rakyat.aspx, diakses Desember 2019.
[9]Sejarah Bank Daerah Lamongan.Dalam https://bdl.co.id/ diakses pada tanggal 2 agustus 2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kinerja pegawai yaitu mutasi.

Kebijakan mutasi yang dilakukan bertujuan untuk memberikan fasilitas pegawai dalam pengetahuan, pengalaman, kebutuhan, kecakapan serta tanggung jawab baru yang ada pada pegawai Malayu S.P Hasibuan [10] sedangkan, Menurut Iksan,SE selaku kepala bagian sumber daya manusia di PD BPR Bank Daerah Lamongan menyatakan bahwa mutasi adalah proses perpindahan karyawan dari satu tempat ke tempat yang baru yang bertujuan untuk meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan dalam dunia perbankan serta memberikan suasana baru kepada pegawai agar tidak mudah merasa bosan dalam bekerja. [11]

Dari penjelasan yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh kebijakan mutasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PD BPR Bank Daerah Lamongan yang peneliti sendiri pernah melakukan praktik kerja lapangan sehingga peneliti cukup tau akan kondisi perusahaan tersebut. Peneliti mempunyai alasan dilakukannya penelitian ini yaitu:

Pertama dengan adanya kebijakan mutasi yang dilakukan oleh pimpinan atas usulan divisi umum dan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai menjadi berkurang. Selama peneliti melakukan praktik kerja lapangan, peneliti mengamati bahwa kebijakan mutasi yang diterapkan dalam perusahaan tidak memiliki ketetapan jangka waktu mutasi pegawai dan tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan untuk merasakan kebijakan mutasi tersebut. Menurut Bapak Ikhsan, SE selaku kepala bagian sumber daya manusia menyatakan bahwa kebijakan mutasi yang baik dalam industri perbankan akan dilakukan dalam jangka waktu 2 tahun sekali. Yang bertujuan untuk meminimalisir hal-hal negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan. [12]

---

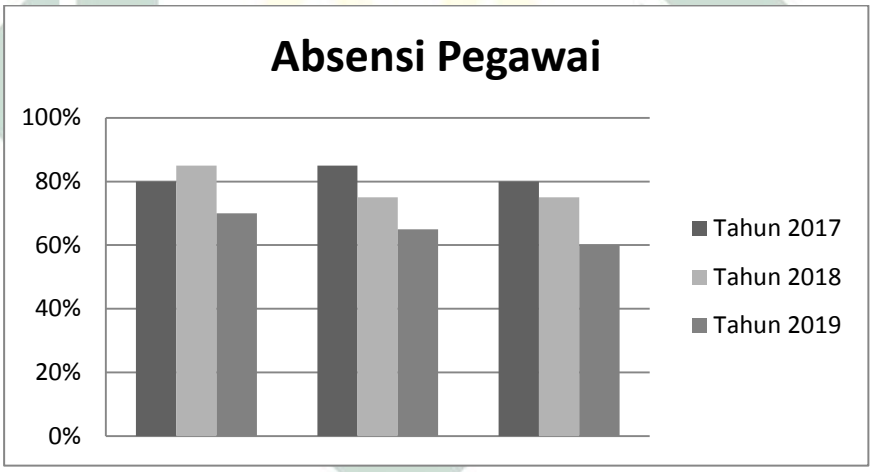
[10]S.P Hasibua malayu, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta,2010),194.
[11] Iksan,*Wawancara*,Lamongan,09 September 2019
[12] Iksan,SE. *Wawancara*, Lamongan, 19 Agustus 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Melihat fenomena tersebut pelaksanaan mutasi tampaknya masih ada kekurangan dalam penerapannya. Kedisiplinan dalam pekerjaan merupakan salah satu faktor terjadinya mutasi pekerjaan. PD BPR Bank Daerah Lamongan mengalami penurunan tingkat kedisiplinan dari tahun 2017–2018 tahun dimana pada periode tersebut adalah peralihan masa akhir jabatan pimpinan direksi yang telah selesaikan masa jabatan. Dan pada tahun 2019 saat ini PD BPR Bank daerah Lamongan masih belum melakukan seleksi kepemimpinan yang baru. Kedisiplinan karyawan tersebut dapat dilihat dari gambar dibawah ini.

Gambar 1. 1

Absensi Pegawai Tahun 2017 – 2019



Sumber: Data primer (data telah diolah)

Kedua, Dari data diatas dapat dilihat bahwa persentase absensi pegawai pada periode 1 januari 2017 – 31 agustus 2019 di PD BPR Bank Daerah Lamongan mengalami penurunan antara 5% - 10% tiap tahunnya. Dengan adanya data diatas dapat dilihat tingkat kedisiplinan pegawai di tiap–tiap tahun periode mengalami penurunan yang disebabkan beberapa faktor. Maka peneliti Akan membahas tentang disiplin kerja para pegawai di PD BPR Bank Daerah lamongan. Menurut Arikunto dalam penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar.

Dengan adanya jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, maka seharusnya pegawai PD BPR Bank Daerah Lamongan mampu mematuhi peraturan serta aturan yang sudah ditetapkan.

Tabel 1. 1

Jam Operasional Perusahaan

Hari Kerja	**Jam Kerja**	**Jam Istirahat**
Senin – Kamis	07.30 s/d 16.00	12.00 s/d 13.00
Jumat	08.00 s/d 16.00	11.30 s/d 13.30

Sumber: Data primer,2019

Selama peneliti melakukan kegiatan praktik kerja lapangan peneliti sering melihat sebagian pegawai selalu datang dengan terlambat. Pegawai di PD Bank Daerah Lamongan ada satu masalah yang sangat penting dalam bidang industri yaitu mendorong karyawan untuk bisa bekerja dengan lebih produktif dengan memenuhi kebutuhan karyawan dalam hal waktu jam kerja dalam perusahaan tersebut. Dengan kedisiplinan waktu yang ditetapkan perusahaan maka Akan meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan.

Ketiga, setelah variabel kebijakan kerja dan disiplin kerja yang dijelaskan diatas, kali ini peneliti akan menjelaskan tentang beban kerja pada pegawai. Umumnya beban kerja adalah keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Informasi yang dimaksud adalah dengan adanya penentuan waktu dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai. Yang Sedangkan menurut paraturan menteri dalam negeri No.12/2008 menyatakan bahwa besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau inti organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu kerja. Pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PD BPR Bank Daerah Lamongan masih terdapat pegawai yang merangkap jabatan dalam pekerjaannya hal tersebut menimbulkan beban kerja semakin bertambah. Beban kerja yang tinggi menyebabkanmenurunkan kinerja pegawai dalam pekerjaan, dengan beban kerja tinggi akan mengganggu kinerja karyawan yang akan berdampak terhadap hasil kerja.

Keempat, selanjutnya peneliti akan membahas tentang kinerja pegawai pada PD BPR Bank Daerah Lamongan . Dalam pembahasan sebelumnya peneliti sudah membahas mengenai beberapa variabel yang menjadikan kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya (dependen variabel). Faktor dari situasi juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai yang ingin dicapai. Rendahnya kinerja pegawai pada PD BPR Bank Daerah Lamongan disebabkan karena rendahnya disiplin kerja dan beban kerja pegawai. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Ketua divisi sumber daya manusia menyatakan bahwa dengan adanya ketidak disiplin pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan produktivitas instansi tersebut, adapun faktor yang menyebabkan penurunan tingkat kinerja pegawai adalah tidak adanya pengawasan langsung yang dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahan.

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH KEBIJAKAN MUTASI, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PD BPR BPR BANK DAERAH LAMONGAN, JAWA TIMUR "**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kebijakan mutasi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan Jawa Timur?
2. Apakah kebijakan mutasi, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk membuktikan bahwa kebijakan mutasi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan, Jawa Timur.
2. Untuk membuktikan bahwa kebijakan mutasi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan, Jawa Timur.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat hasil dari penelitian yang diharapkan baik secara teoritis, dan kegunaan secara praktis, sehubungan dengan dilaksanakannya penelitian adalah:

1. Kegunaan teoritis
   a. Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis serta diharapkan penulis dapat menambah ilmu baik dalam teori maupun dalam praktik.
   b. Dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang sejenis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Kegunaan Praktis
    a. Bagi perusahaan

       Hasil ini diharapkan mampu memberikan masukan saran bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan menilai kinerja karyawan
    b. Bagi karyawan

       Hasil yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dapat memberikan informasi kepada karyawan mengenai informasi kinerja karyawan di lingkungan kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

   a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

   Sumber daya manusia adalah unsur yang harus ada dalam organisasi. Karena sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan. Yang bertujuan untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun kelompok.[13] sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang berhubungan dengan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki dalam perusahaan. Menurut Neo dalam buku Dr. Kasimir yang berjudul tentang manajemen sumber daya manusia. Dan menurut Dessler menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan proses adanya pelatihan, penilaian, kompensasi, hubungan kerja dan keamanan secara adil terhadap fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia.[14]

   b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

   Sendarmayanti menyatakan bahwa terdapat proses pelaksanaan tugas tenaga kerja diantaranya:

   1) Pelatihan sebelum tugas

   Kegiatan ini dilakukan kepada calon tenaga kerja yang akan bekerja, atau pegawai baru yang memiliki sifat pembekalan yang bertujuan agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

[13]Sutrisno edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana,2009),30.
[14] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Depok: Rajawali Pers, 2018), 45.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Pelatihan saat tugas

Kegiatan ini dilakukan kepada para pegawai yang sudah bekerja dan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja.

3) Pelatihan setelah tugas

Kegiatan yang dilakukan organisasi untuk membantu mempersiapkan pegawai dalam menghadapi pensiun kerja. [15]

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan

Kegiatan perencanaan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan efektif dan efisien.

2) Pengorganisasian

Kegiatan pembagian tenaga kerja dalam perusahaan agar sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja.

3) Pengarahan

Kegiatan pengarahan tenaga kerja agar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

4) Pengendalian

Kegiatan mengendalikan tenaga kerja agar dapat mentaati peraturan yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.

5) Pengembangan

Kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan potensi yang ada pada diri tenaga kerja agar dapat meningkatkan kinerja.

6) Kompensasi

Pemberian balas jasa atau upah yang diberikan kepada tenaga kerja atas tugas yang telah diselesaikan dalam perusahaan.

[15] Susan eri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, No. 2, Vol. 9. (Agustus 2019), 50.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7) Pengintegrasian

Kegiatan mempersatukan kepentingan organisasi dan kepentingan tenaga kerja agar dapat menguntungkan satu sama lain.

8) Pemeliharaan

Kegiatan pemeliharaan kondisi fisik maupun psikis yang dilakukan agar setiap tenaga kerja mampu bekerja dengan baik sampai waktu pensiun yang sudah tetetapkan perusahaan.

9) Kedisiplinan

Kegiatan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Agar mempermudah pencapaian tujuan dalam organisasi.

10) Pemberhentian

Kegiatan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan berdasarkan atas waktu pensiun atau keinginan pegawai sendiri.[16]

d. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengusaha

Adalah seseorang yang menginvestasikan modal yang bertujuan untuk mendapatkan pendapatan dan besar pendapatan tersebut bergantung terhadap laba yang dicapai dalam perusahaan.

2) Karyawan

Adalah tenaga kerja yang dapat merencanakan, memelihara serta mengelola sumber daya perusahaan yang lainya.

3) Pemimpin

Adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab atas pencapaian visi dan misi perusahaan untuk kedepannya.[17]

2. Mutasi

a. Pengertian Mutasi

Pengertian mutasi menurut Tanjung dan Rahmawati dapat mencakup dua pengertian, yaitu:

[16] Ibid.,11.
[17] Susan eri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, No. 2, Vol. 9 (Agustus 2019),5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Kegiatan pemindahan karyawan dari satu tempat kerja ke tempat yang baru yang sering disebut istilah ahli tempat *(tour of area)*
2) Kegiatan pemindahan karyawan dari tugas yang satu ke tugas yang lainnya dalam satu unit kerja yang sama atau dalam perusahaan yang sering disebut dengan istilah alih tugas *(tour of duty)*[18]

Mutasi atau pemindahan kewajiban akan tanggung jawab atas kewajiban sumber daya manusia dalam pekerjaan. sudah dikenal dalam organisasi atau instansi, dalam lingkungan organisasi instansi pemerintah. Mutasi adalah aktivitas pemindahan tenaga kerja dalam satu tempat ke tempat lain. Dan mutasi dapat meliputi kegiatan pemindahan kerja, perpindahan tanggung jawab pekerjaan, pemindahan status ke tenagakerajaan, dan sejenisnya.

Menurut Hasibuan dalam penelitian Azima Dimyati mengemukakan bahwa mutasi adalah pemindahan atau mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain.[19] Menurut sastrohadiwiryo Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses Pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ke tenagakerajaan tenaga kerja yang bersangkutan akan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja semaksimal mungkin kepada organisasi.

Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa mutasi adalah perpindahan posisi jabatan, tempat atau pekerjaan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi perusahaan. Mutasi dilakukan untuk memberikan pengembangan pegawai yang akan berdampak kepada peningkatan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja.

Maka, disimpulkan bahwa mutasi adalah perubahan atau perpindahan kerja atau jabatan lain dengan harapan pada pekerjaan baru akan lebih berkembang dan produktif dalam organisasi.Terdapat landasan hukum

---

[18]Muhammad Reza, *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai studi Kasus Kejaksaan Tinggi Jawa Barat*,(Skripsi – Istitusi Pertanian Bogor,2008),5

[19] Azima Diyati, *Pengaruh Mutasi terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Pemungkiman dan Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung*, 2018, (Skripsi – Universitas Bandar Lampung,2018), 25

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tentang pelaksana mutasi, pengangkatan, dan pemberhentian pegawai negri sipil dalam penelitian Fika Mufizah yaitu sebagai berikut:[20]

1) Peraturan Pemerintahan Nomor 43 Tahun 1999, Tentang pokok-pokok kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1999 Nomor 16 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890)
2) Tentang Wewenang pengangkatan, Pemindahan, pemberhentian pegawai negeri sipil, diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 96, Tahun 2000.

Dengan adanya peraturan perundang-undangan diatas merupakan pedoman pelaksanaan mutasi kepegawaian di setiap instansi pemerintah umum dan daerah.

b. Faktor-Faktor pelaksanaan mutasi menurut Malayu S.P. Hasibuan adalah:[21]

1) Permintaan pegawai sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dan dengan mendapatkan persetujuan dari pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya memindahkan jabatan yang peringkatnya sama baik, antar bagian maupun perpindahan ke tempat yang lain.

2) Alih Tugas Produktif (ATP)

Mutasi atas alih tugas produktif adalah pelaksanaan mutasi dapat meningkatkan produksi dengan menempatkan pegawai ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Alasan lain tugas produktif berdasarkan pada kecakapan, kemampuan pegawai, sikap dan disiplin untuk menjalankannya.

---

[20] Fika Mufaizah " Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta" ,(Skripsi – Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,2017), 13.

[21]Hasibuan S.P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 2009), 104.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Hubungan Kebijakan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan

Kebijakan mutasi karyawan dapat diukur dari kesanggupan pegawai dalam pertanggung jawaban pekerjaan dan hasil pekerjaanya. Hubungan antara kebijakan mutasi terhadap kinerja karyawan merupakan sistem pengembangan sumber daya manusia yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor kebijakan mutasi adalah:[22]

1) Sebagai dasar peningkatan mutu kerja.
2) Terdapat Media kompetisi yang rasional.
3) Sebagai salah satu langkah adanyapromosi jabatan.
4) Mengurangi tingkat ketidak hadir karyawan.
5) Terkoordinasi

Dengan adanya mutasi akan berdampak terhadap keterampilan dan kreatifitas pegawai yang akan terus meningkat, serta dapat menumbuhkan kreatifitas dan inovasi pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab di seiap pekerjaanya. Dan dengan adanya mutasi diharapkan mampu memberikan suasana baru untuk meminimalisis kebosana dalam pekerjaanya.[23]Oleh karena itu perlunya mutasi jabatan dalam perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja para pegawai.

d. Indikator Mutasi

Berikut adalah indikator mutasi menurut Malayu Hasibuan yaitu:[24]

1) Pengalaman

Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya, mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung pekerjaanya dan memiliki jam terbang yang tinggi dalam pekerjaanya.

[22]Mufaizah Fika“ Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun ” (Skripsi –Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), 36

[24]S.P Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2009),103

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Pengetahuan

Memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi, serta mengetahui kebijakan-kebijakan tentang mutasi dan memahami tujuan dari adanya mutasi.

3) Kebutuhan

Adanya kebutuhan pada instansi atau organisasi tertentu, adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan, dan kebutuhan yang sesuai dengan bidangnya.

4) Ketrampilan

Memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya, dan memiliki kecakapan pada bidang lainnya serta memiliki skill yang mampu diandalkan.

5) Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya, dan bertanggung jawab terhadap segala keputusan dalam pekerjaanya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Hasibuan mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan-peraturan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.[25]

Oleh karena itu disiplin kerja dibutuhkan organisasi untuk organisasi dalam pencapai tujuan. Disiplin kerja yang ada dalam setiap pegawai akan memberikan kesediaan pegawai dalam mentaati peraturan dan menjalankan aturan-aturan yang telah di tetapkan oleh organisasi untuk memajukan organisasi.

Peraturan dalam organisasi diperlukan untuk memberikan bimbingan dan pemahaman bagi pegawai dalam mentaati tata tertib yang baik diorganisasi dalam aktivitas kerja. Dengan tata tertib yang

[25]S.P. Hasibuan Malayu,*Pengaruh Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi aksara, 2009)*,193.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

baik semangat kerja, moral kerja, efisiensi,dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai untuk mentaati semua peraturan organisasi. Pemberian hukuman yang adil dan tegas untuk semua pegawai. Dalam organisasi peran pegawai berpengaruh dalam kedisiplinan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki kedisiplinan baik akan mendapatkan keberhasilan dalam mewujudkan tujuannya.

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa inggris *Disciple, disciple,* yang artinya penganut atau pengikut, ditinjau dari segi timonologi disiplin menurut para ahli pendidik mendefinisikan dalam berbagai pengertian disiplin. Menurut Suharsimi Arikunto dalam penelitian Arief Budi Santoso disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada diri tanpa adanya pemaksaan dari pihak luar.

Menurut setyaningdyah disiplin kerja adalah kebijakan peralihan individu untuk menjadi pribadi yang bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Sedangkan menurut Harlie disiplin kerja pada hakikatnya adalah bagaimana cara menumbuhkan kesadaran bagi para pegawai untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan kesadaran disiplin kerja tidak timbul dari dalam diri individu. Melainkan terdapat dorongan dari luar.

Dengan uraian diatas organisasi memiliki aturan yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran pentingnya kedisiplinan kerja pegawai. Dengan berperilaku dengan baik Sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Arti kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi Akan mempengaruhi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan mendorong semangat kerja untuk meningkatkan kinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.[26]

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang digunakan untuk melihat tingkat disiplin kerja menurut Malayu SP. Hasibuan yaitu:[27]

1) Kemangkiran

Mangkir berarti tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas atau tanpa Surat keterangan izin yang jelas. Dengan hal tersebut dapat menjadi ketidak disiplin pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.Dengan adanya sistem pengendalian yang sehat, dan terdapat contoh disiplin dari manajemen perusahaan diharapkan mampu memberikan pengaruh positif pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja.

2) Keterlambatan

Keterlambatan berarti jam masuk kerja lebih sedikit dari yang telah ditetapkan. Angka keterlambatan yang tinggi dalam organisasi diakibatkan kurangnya pengawasan, kurang motivasi, dan lain sebagainya. Sehingga keterlambatan pegawai sering terjadi dalam organisasi.

3) Pembangkangan

Pembangkangan merupakan tantangan paling serius terhadap disiplin manajemen yang dihadapi. Tantangan langsung dari provokatif terhadap penguasa. Pembangkangan terjadi pada satu atau beberapa karyawan dalam organisasi.

4) Pemberhentian kegiatan yang tidak sah atau pemogokan

Pemberhentian kegiatan mogok dilakukan sebagai pembangkangan yang dilakukan oleh pegawai yang mana

[26]Arief,Budi Santos, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Karyawan (Pada PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulung*), No.2, Vol.1(Desember 2017).248-271.

[27] S.P Hasibuan Malayu,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2010) 193

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bertujuan untuk penolakan keputusan manajemen (kompensasi, aturan – aturan perusahaan dan lain sebagainya)

c. Hubungan antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Menurut sutrisno, terdapat hubungan dengan kinerja pegawai. Disiplin kerja yaitu prilaku kesediaan dan kesanggupan pegawai untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan serta norma yang berlaku didalam organisasi perusahaan. Adanya sikap disiplin pegawai akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan memperlambat pencapaian tujuan dalam organisasi.[28]

Menurut mangkuprawira dan Aida, menyampaikan bahwa kedisiplinan adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar dapat mematuhi aturan dan peraturan organisasi. Dengan adanya kedisiplinan dapat dipandang sebagai bentuk pelatihan pegawai dalam melatih kedisiplinan untuk melaksanakan aturan–aturan yang ada dalam perusahaan.[29]

Selain itu, menurut beberapa penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani , Taufik dan Reza, bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dalam hasil dari penelitian tersebut adalah pegawai yang memiliki disiplin kerja baik, akan bersikap dan berperilaku baik dengan mematuhi aturan-aturan yang ada dalam organisasi dan berusaha meminimalisir kesalahan, sehingga kinerjanya semakin baik.

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno, dalam jurnal penelitian Kartika Dwi dkk berikut adalah indikator-indikator disiplin kerja antara lain:

1. Mematuhi aturan waktu

Mematuhi atauran waktu dalam organisasi dengan cara datang dengan tepat waktu, serta pulang sesuai dengan jam operasional dalam

[28]Sutisno Edy,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Cetakan . Jakarta: PT. Kencana Media Groub, 2008), 40

[29] Mangkuprawira,Syfrindan Aida Vitalaya ,*Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*,(Bogor: Ghalia Indonesia,2008),33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi. Dengan demikian akan meningkatkan kedisiplinan pegawai serta dengan mematuhi aturan waktu dapat mengoptimalkan kinerja dalam penyelesaian tanggung jawab pekerjaan.

2. Mematuhi peraturan-peraturan perusahaan

   Dalam organisasi setiap pegawai harus mampu untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, dimana dalam organisasi terdapat peraturan tetang cara berpakian serta cara bersikap dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Mematuhi aturan perilaku dalam bekerja

   Adanya peraturan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi serta dengan mematuhi aturan perilaku dalam bekerja seperti melakukan atau menyelesaikan pekerjaan seuai dengan ketentuan, tanggung jawab atas semua pekerjaan dan menjalin hubungan yang baik dalam lingkungan organisasi perusahaan.

4. Mematuhi peraturan-peraturan lainya

   Memahami peraturan-peraturan yang berlaku merupakan salah satu indikator yang menentukan tingkat kedisiplinan dimana dengan mengetahui peraturan-peraturan yang diperbolehkan serta tidak diperbolehkan dalam organisasi dapat membantu pegawai dalam memahami organisasi perusahaan.[30]

4. Beban Kerja

   a. Pengertian Beban Kerja

      Beban kerja adalah akibat dari keterbatasan dalam memperoleh dan mengelola informasi dengan adanya batas waktu serta banyaknya tugas maka diharapkan setiap pegawai dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan.[31]

---

[30] Arsinta, Dwi Kurnia,dkk *Pengaru Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Teradap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*, No. 01, Vol. 02 (juli 2019),105.

[31]Hana Noviana Pratiwi,*Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas KomunikasDan Informatika Jawa Barat,* (Skripsi – Universitas Pasunda Bandung,2019), 42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Dhania dalam penelitian Patricia dkk menyatakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.[32]

Menurut Menpan menyatakan beban kerja adalah banyaknya jumlah kegiatan yang diselesaikan dalam organisasi atau tingkat jabatan dengan adanya jangka waktu yang ditetapkan. Dengan tujuan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Haryono Menyatakan beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang pegawai secara individu atau pun kelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Dan menurut Per Menteri Dalam Negeri No.12/2008 beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang yang menduduki jabatan atau unit kerja dalam organisasi, serta merupakan hasil dari banyaknya pekerjaan dan norma waktu organisasi.[33]

Berdasarkan uraian pendapat dari beberapa ahli diatas maka, disimpulkan beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diharuskan selesai oleh seseorang pegawai sesuai dengan aturan yang ada di dalam organisasi dalam waktu yang sudah ditetapkan dalam bentuk fisik maupun psikis sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Hana Noviana Pratiwi yaitu:

1. Faktor Eksternal: Beban kerja yang bersumber dari luar bagian pekerjaan, seperti:

[32] Patricia Runtuwene,dkk *Pengaruh Penempatan Kerja Mutasi Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulutgo Manado*.Jurnal Berkala Ilmia efesiensi, No.01, Vol.16 (Tahun 2016),271

[33] https://jatim.kemenag.go.id/file/file/peraturantentangPNS/hnwi1425872320. Diakses pada 8 september. 17.27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Tugas (*Task*). Yaitu tugas yang memiliki sifat fisik seperti, tempat bekerja, penataan ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap dalam kerja dan juga yang bersifat psikologislainnya. Sedangkan tugas yang memiliki sifat mental adalah: tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi dalam pekerjaan dan lain sebagainya.

b) Organisasi kerja, antara lain jangka waktu bekerja, waktu istirahat dalam bekerja, shift kerja, serta sistem pekerjaan dan lain sebagainya.

c) Lingkungan kerja, dapat meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja pesikologis.

2. Faktor internal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan,kepuasan dan sebagainya)[34]

c. Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Pierce dalam penelitian Ruth Chaterina, adanya beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kurang nyamannya karyawan terhadap pekerjaan hingga menjadi kelelahan dalam bekerja. Beban akan berdampak pada fisik dan psikis sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan yang akan berdampak buruk terhadap hasil kerja. Menurut Nachreiner, dalam penelitian Ruth Chaterina menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian diktakan beban kerja yang tinggi dapat dipengaruhi dengan kinerja yang rendah dan sebaliknya beban kerja yang rendah disebabkan oleh kinerja yang tinggi. Dan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai akan berdampak terhadap pekerjaanya.

[34]Hana Noviana Pratiwi,*Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Privinsi Jawa Barat*, (Skripsi – Universitas Pasundan Bandung, 2019), 44

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Jeky dkk dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Dengan adanya beban kerja yang tinggi maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang redah serta apabila beban kerja mengalami penurunan maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang akan meningkat.

d. Indikator-indikator Beban Kerja

Indikator –indikator Menurut Tarwaka, yaitu:

1. Beban waktu dapat menunjukkan adanya jumlah waktu yang digunakan dalam melakukan perencaan, pelaksanaan serta mengevaluasi hasil pekerjaan.
2. Beban usaha mental dapat menunjukkan jumlah usaha mental yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja.
3. Beban tekanan psikologis dapat menunjukkan tingkat risiko dalam pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi dalam diri seseorang pegawai saat menyelesaikan tugas kerja.[35]

5. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Mahsun dalam penelitian arief kinerja (*performance*) adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sarana, tujuan, misi, dan visi organisasi yang terdapat dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk mengetahui prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok, kinerja dapat diketahui jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya suatu tujuan atau target-target tertentu, kinerja

[35] Hana Noviana Pratiwi, *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat*, (Skripsi – Universitas Pasundan Bandung,2019),45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pegawai atau organisasi tidak diketahui karena tidak terdapat tolak ukurannya,[36]

Sedangkan menurut Fahmi dalam penelitian Novita dkk menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat *profit oriented* dan *not profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.[37]

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda-berbeda tergantung dengan individu, organisasi, psikologi, fisik, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Menurut Gibson adalah penelitian Khaerul Umum ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, antara lain :

1. Faktor Individu

   Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. Kemampuan adalah sifat bawaan yang dapat dipelajari. Sementara itu, keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas. Unsur-unsur yang biasanya dianggap sebagai variable demografis yang paling penting adalah jenis kelamin dan ras (budaya). Selanjutnya, keragaman budaya di tempat kerja membawa perbedaan-perbedaan utama ssdalam nilai, etika kerja, dan norma-norma perilaku.

2. Faktor Psikologi

   Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

---

[36] Arief Budi Santos, Pengaruh Disilin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Negara Indonesia (persero) Cabang Pamulung, No. 2, Vol.1,(Desember 2017) 248 – 271.

[37] Novita Wahyu Setyawati dkk, "Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, No. 3, Vol.3 (oktober 2018),412.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sikap adalah pernyataan setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek. Objek yang dimaksud adalah objek sikap yang menjadi perhatian dalam mempengaruhi perilaku pegawai. Pegawai percaya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum jangka waktu yang telah ditetapkan maka akan memeroleh penghargaan atas pencapaian dalam bekerja, maka seorang pegawai akan bekerja dengan optimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dan sebagian pegawai mempunyai keyakinan cenderung memilih pekerjaan sesuai dengan kemauannya.

3. Faktor Organisasi

Terdapat struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan yang diberikan oleh pegawai.

Menurut prawirosentono dalam purnamie Titisari menyatakan bahwa teradapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Efektifitas dan efisiensi. Dimana dikatakan efektifitas apabila tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang sudah direncanakan. Sedangkan efisiensi adalah banyaknya usaha yang dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut.
b. Otoritas dan tanggung jawab. Dimana pegawai mengetahui hak dan kewajiban atas kejelasan wewenang dan tanggung jawab dalam pekerjaan. yang ada di dalam organisasi. Karena dengan mengetahui hal tersebut maka dapat meningkatkan kinerja pegawai
c. Disiplin menunjukkankondisi atau sikap hormat dalam diri pegawai terhadap peraturan dan aturan yang ada dalam organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Insiatif pegawai dapat memajukan kinerja pegawai dengan adanya kemampuan yang dimiliki pegawai.[38]

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernandin dalam penelitian Hana Noviana Pratiwi terdapat 5 (lima) indikator yang dapat mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu :

1. Kualitas kerja: dapat diketahui dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang diselesaikan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai. Faktor – faktor yang dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai, yaitu :
   a. Pencapaian hasil dalam pekerjaan
   b. Keterampilan yang sesuai dalam menjalankan tugas
2. Kuantitas kerja: penyelesaian jumlah unit pekerjaan yang dilakukan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kuantitas, yaitu :
   a. Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan
   b. Aktifitas dalam bekerja
3. Ketepatan waktu: yaitu tingkat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu awal dan akhir yang telah ditetapkan oleh instansi. Faktor-faktor yang mempengaruhi waktu yang sudah ditentukan, yaitu :
   a. Konsistensi dalam bekerja
   b. Efisiensi dalam memaksimalkan waktu kerja
4. Efektivitas: merupakan sumber daya organisasi yang dimiliki (tenaga, uang, teknologi, dan lain sebagainya) dapat dimaksimalkan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Faktor-faktor yang mempengaruhi aktivitas yaitu :

[38]Hana Noviana Pratiwi, *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat*,(Skripsi – Universitas Pasundan Bandung,2019),53

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Ketepatan waktu
b. Perlengkapan dan fasilitas

5. Kemandirian: merupakan tingkat seseorang pegawai yang dapat menjalankan pekerjaanya. Yang merupakan hubungan kerja terhadap instansi dan tanggung jawab pegawai dalam perusahaan. Faktor-aktor yang mempengaruhi efektivitas, yaitu :
   A. Kebiasaan
   B. Sikap[39]

d. Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Faustino Cardoso Gomes dalam penelitian Ruth Chaterian menyatakan bahwa dengan adanya indikator kinerja dapat dijadikan ukuran dalam penilaian kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam penilaian berikut adalah ukuran-ukuran dari kinerja pegawai. Dalam bukunya Human *Resource Management* yaitu:

1) Kuantitas hasil kerja dalam satu periode yang telah ditentukan.
2) Kualitas kerja yang diselesaikan berdasarkan syarat-syarat yang telah disepakati bersama.
3) Banyaknya pengetahuan dalam bekerja dan keterampilan yang dimiliki.
4) Kreativitas atau ide-ide tindakan yang dapat memyelesiakan permasalahan dalam organisasi.
5) Dapat berkerja Sama dengan sesama anggota dalam organisasi.
6) Tanggung jawab pegawai dalam kehadiran kerja dan penyelesaian kerja.
7) Memiliki semangat dalam menjalakan pekerjaan baru dan meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja

[39]Hana Novianita Pratiwi. *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatik Provinsi Jawa Barat*,(Skripsi – Universitas Pasundan Bandung,2019),54

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8) Kualitas individu yang berhubungan denan tingkat kepribadian pegawai, kepemimpinan, dan integritas yang dimiliki.

Uraian diatas terdapat dua hal yang terikat dalam hasil pekerjaan, yaitu: kualitas hasil kerja, kuantitas kerja. Sedangkan dalam individu, yaitu: ketentuan waktu dalam kerja (tingkat kedisiplinan dan kerja sama)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Hana Noviana (2019) Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi	Terdapat korelasi antara variable kompensasi dan variable kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel dominan adalah variabel beban kerja terhadap variabel kinerja. Dibandingkan dengan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja	Variabel beban kerja dan kinerja pegawai	Tidak terdapat variabel kebijakan mutasi dan variabel disiplin kerja serta beban kerja

		karyawan		
2.	Ahmad Subhan (2019) Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Kabupaten Aceh	Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai	Variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai	Tidak terdapat Variabel kebijakan mutasi, dan variabel beban kerja
3.	Arief Budi Santoso (2017) Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (pada PT.Bank Negara Indonesia (persero) Cabang Pamulung) Vol 01, No.02, Desember 2017	Terdapat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan .	Disiplin kerja, dan kinerja karyawan Menggunakan metode analisis kuantitatif deskriptif dengan pendekatan asosiatif	Kebijakan mutasi dan beban kerja karyawan
4.	Azima Dimyati (2018) Pengaruh Mutasi terhadap Motivasi	Variabel mutasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap variabel	Mutasi pegawai	Disiplin kerja, beban kerja dankinerja pegawai.

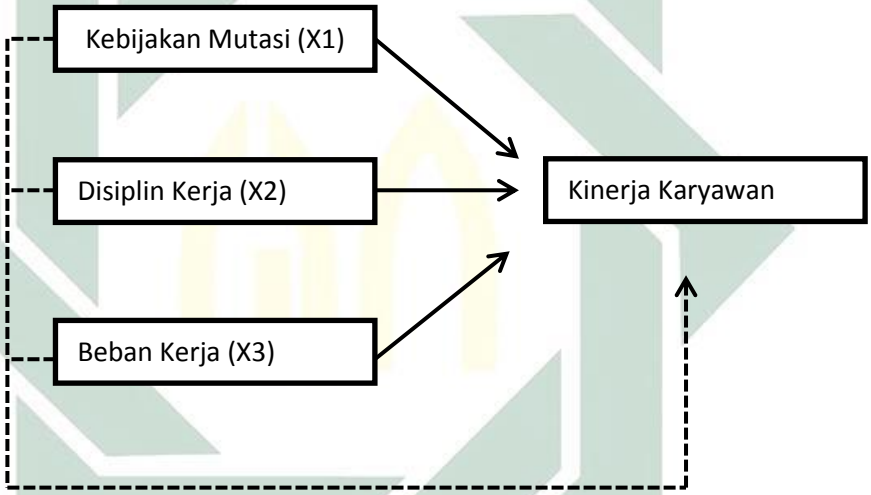
	Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung	motivasi pegawai		Menggunakan analisis data *explanatory survy*
5.	Muhammad Reza (2008) Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Pengembangan Karir Pegawai (atudi kasus kejaksaan tinggi jawa barat)	Terdapat pengaruh variabel mutasi dan variabel jabatan terhadap variabel pengembangan karier pegawai	Mutasi	Disiplin kerja, beban pegawai dan kinerja pegawai. Menggunakan penelitian kuantitatif dan analisis data menggunakan metode survei dengan tekik korelasional.
6.	Fika Mufaizah (2017) Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017.	Bahwa variabel mutasi dan variabel rotasi kerja secara simultan tidak berpengaruh yang signifikan terhadapvariabel kinerja karyawan	Mutasi pegawai, kinerja pegawai Menggunakan metode penelitian kuantitatif	Rotasi kerja

C. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk merumuskan istilah – istilah yang dipergunakan secara mendasar agar tercapai keseragaman pengertian dalam penelitian.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat dibuat model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Konsep Penelitian



Keterangan:

Pengaruh secara Simultan

Pengaruh secara Parsial

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut dapat dijelaskan bahwa *pertama*, kebijakan mutasi mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. *Kedua*, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. *Ketiga*, beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

parsial. Keempat, kebijakan mutasi, disiplin kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa yunani yaitu hupo dan thesis. Hupo merupakan sementara atau pernyataan yang kebenarannya masih diragukan, sedangkan thesis merupakan pernyataan atau teori sehinggaistilah hipotesis bermakna pernyataan sementara yang kebenarannya masih harus dibuktikan terlebih dahulu[40]

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang diteliti dan perlu diuji latar belakang permasalahan pada pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kebijakan Mutasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.
Ho: Kebijakan Mutasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
Ho: Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
Ho: Beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

[40]Rici Yuliardi dan Zuli Nurachi, *Statistika Penelitian*; Plus Tutorial SPSS (Yogyakarta:Innosain,2017),21.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H4: Kebijakan Mutasi, Disiplin kerja dan beban keja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Ho: Kebijakan mutasi, disiplin kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data berupa angka-angka dan menggunakan bantuan statistik untuk menganalisis data. Teknik Pengambilan sampling yang digunkan adalah non probability sampling dengan menggunakan metode sampling jenuh, dan untuk mendapatkan data-data penelitian perlu melakukan pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara, menyebarkan kuesioner, dan lain sebagainya. [41]

B. Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PD BPR Bank Daerah Lamongan yang beralamat di Jl. Panglima Sudirman No.56 Banjarmendalan, Kec. Lamongan, Kab Lamongan, Jawa Timur.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari subjek maupun objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti. [42] Sedangkan, pengertian sampel adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.[43] Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel yaitu seluruh karyawan PD Bank Daerah Lamongan, Sejumlah 30.

Dimana Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi yang terdapat dalam objek penelitian dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.[44]

---

[41]Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2014),7.
[42]ibid.80.
[43]Ibid.81.
[44]Ibid 85.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Variabel Penelitian

Penelitian ini membahas tentang 3 (tiga) variabel independen serta satu variabel dependen. Variabel independen atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi munculnya variabel dependen atau variabel terika.[45] Variabel independen dalam penelitian ini adalah: kebijakan mutasi, disiplin kerja dan beban kerja.

Variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi dengan variabel bebas. Oleh sebab itu dalam penelitian ini variabel dependen ialah kinerja pegawai.

E. Definisi Operasional

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kebijakan Mutasi (X1)	Perubahan pemindahan kerja atau jabatan lain yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja (Malayu S.P Hasibuan)	1. Pengalaman 2. Pengetahuan 3. Kebutuhan 4. Ketrampilan 5. Tanggung jawab
Disiplin Kerja (X2)	Kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku	1. Mematuhi aturan waktu 2. Mematuhi peraturan-peraturan perusahaan 3. Mematuhi aturan dalam bekerja

[45] Ibid,.39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		4. Mematuhi peraturan-peraturan lainnya
Beban Kerja (X3)	Pekerjaan yang diharuskan selesai oleh pegawai sesuai dengan aturan di dalam organisasi dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Dan dapat diselesaikan dengan baik agar tujuan organisasi tercapai.	1. Beban waktu 2. Beban usaha mental 3. Beban tekanan psikologis
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil yang diperoleh oleh organisasi baik bersifat Profit Oriented dan not profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu.	1. Kualitas kerja pegawai 2. Kuantitas keerja pegawai 3. Ketetapan waktu 4. Efektifitas kerja 5. Kemandirian kerja

F. Uji Validitas

Uji validitas sangat dibutuhkan sebagai penguji keabsahan instrument penelitian sehingga bisa dimanfaatkan untuk alat mengolah data dalam melakukan penelitian.[46]

Dengancara menganalisis kolerasi skor yang didapat dari setiap item pertanyaan kuesioner dengan skor total setiap varian. Teknik korelasi yang digunakan yaitu *person product moment correlation* :

[46] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,(Bandung: Alfabeta, 2014), 130

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$r_{xy=}\frac{\mathrm{N}\Sigma \mathrm{X}Y-(\Sigma X)(\Sigma \mathrm{Y})}{\sqrt{\{N\Sigma \mathrm{X}^2-(\Sigma \mathrm{X})^2\}\{N\Sigma Y^2-(\Sigma Y)^2\}}}$$

Dimana:

r : koefisien korelasi antara (x) dengan skor total (y)

N : skor yang diperoleh dari seluruh item

X : skor yang diperoleh dari seluruh item

ΣXY : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi

$\Sigma \mathrm{X}^2$: Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

ΣY^2 : Jumlahkuadrat dalam skor distributor Y

Perhitungan uji validasi dari variabel $X_{1,}X_{2,}X_3$ dan Y tersebut, Akan dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25. Adapun kriteria penilaian uji validasi yaitu:

1. Apabila diketahui r hitung ≥ r table (pada taraf signifikasi 0,05), maka dapat dinyatakan item kuesioner valid.
2. Apabila diketahuir hitung ≤ r table (pada taraf signifikasi 0,05), maka dapat dinyatakan item kuesioner tidak valid[47]

G. Uji Reabilitas

Merupakan suatu indeks yang mampu menunjukkan hasil pengukuran yang relatif konsisten apabila melakukan pengukuran dua kali atau lebih satu kali dalam penelitian. Dengan tingkat kesalahan dalam penelitian yang besar. Maka agar dapat mengetahui hasil pengukuran yang sesungguhnya, diperlukan adanya pengujian atas pengukuran dan perhitungan tersebut. Pengujian raebilitas digunakan pada semua item pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha.*

[47]Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*,(Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014),46

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)}\right)\left(1-\frac{\Sigma\sigma_t^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Dimana:

r_{11} : Reabilitas instrumen

k : Banyaknya butiran pertanyaan

$\Sigma\sigma^2$: Jumlah butiran pertanyaan

σ^{21} : Variasi total

Koefisien alpha dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6.[48] Dan perhitungan dan pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

H. Data dan Sumber Data

Sumber penelitian dalam penelitian ini adalah dari data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Sumber data primer

   Adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber data pertama. Dimana dalam mengambil data primer peneliti perlu melakukan pengalian data melibatkan responden yang sudah ditentukan pada objek penelitian. Peneliti dapat melakukan wawancara, survei, observasi dan menyebarkan kuesioner kepada para responden untuk mendapatkan data.[49]

2. Sumber data sekunder.

   Adalah data-data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data dapat diperoleh dari dokumen-dokumen yang terdapat dalam perusahaan, sehingga peneliti dapat mengumpulkan data tersebut sebagai salah satu sumber data dalam penelitian.[50]

---

[48]Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya,2009),110

[49] Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu,2006), Hlm.129

[50] Jonathan Sarwono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif,124

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

I. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara menberikan kuesioner tertulis kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif serta efisien untuk mengetahui tingkat pengukuran serta harapan dari responden.[51] Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Lima kategori jawaban, yaitu:

Tabel 3. 2 Skala Instrumen Jawaban Kuesioner

Sangat Setuju	skor 5
Setuju	skor 4
Kurang Setuju	skor 3
Tidak Setuju	skor 2
Sangat Tidak Setuju	skor 1

Penyebaran kuesioner penelitian ini dilakukan secara manual, dengan menyebar kuesioner yang sudah dicetak Akan diserahkan kepada responden untuk melakukan pengisian berdasarkan kondisi masing-masing responden.

2. Wawancara

Wawancara akan dilakukan dalam teknik pengumpulan data. Dalam hal ini peneliti akan melakukan wawancara kepada responden untuk mengetahui tertentu yang lebih mendalam.[52]

[51] Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial, Kuantitatif dan Kualitatif* (Jakarta: Gaung Persada Groub, 2008), 77

[52] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D(Bandung: Alfabeta,2014)137.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penelitian ini, wawancara Akan dilakukan apabila peneliti ingin menambah wawasan informasi terkait pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan.

J. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

   a. Uji Normalitas

   Uji normalitas dilakukan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan statistik uji *Kolmogorov Smirnov*, Apabila nilai probabilitas > 0,05 maka dapat terdapat hubungan secara linier kepada masing-masing variabel.[53]

   b. Uji Linearitas

   Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah linear atau tidaknya hubungan masing-masing variabel dalam penelitian. Apabila nilai signifikasi > 0,05 maka terdapat hubungan yang linier kepada masing-masing variabel.[54]

   c. Uji Multikolinearitas

   Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi.Jika nilai VIF > 10 dan atau nilai Tolerance > 0,1 maka terdapat multikolinearitas, dan begitupula sebaliknya.[55]

   d. Uji Heteroskedastisitas

   Yaitu terdapat macam-macam variabel dalam model yang tidak Sama. Dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji Glejse untuk melihat adanya nilai absolut residual terhadap variabel independen.[56] Jika residual varians yang Sama

[53] Imam Gunawan, Pengantar Statistik Inferensial, (Jakarta: PT Raja Grafindo,2016)54
[54] Ibid,.98
[55]Ibid,.102
[56] Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta,2014),39

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disebut dengan homoskedastisitas. Dan varians tidak Sama maka disebut dengan heteroskedastisitas. Dan jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya.[57]

2. Uji Hopotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas dalam penelitian ini. Untuk mengetahui hal tersebut, peneliti Akan menggunakan rumus:

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

Dimana:

Y : variabel terikat

a : konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 : Variabel bebas (Kebijakan mutasi, Disiplin kerja dan Beban Kerja.

e : Error

b. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (variabel independen) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, dengan melihat tingkat signifikan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi (sig) $<$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.[58] Apabila $T_{hitung} > T_{tabel,}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

[57]*Pengertian dan Tutorial Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser*. dalam https://www.statistikian.com/2013/01/uji-heteroskedastisitas.htm. Diakses pada 07 september 2019 pukul 20.23 WIB

[58]Ghozali Imam ,*Aplikasi Analisis Multivariete* .(Semaranng: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013),99

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Uji F

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen berhubungan secara simultan dengan melihat nilai signifikan $< 0{,}05$ maka dapat disimpulkan variabel bebas (Independen) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (dependen). [59] Apabila $\mathrm{F}_{\mathrm{hitung}} > \mathrm{F}_{\mathrm{tabel,}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

d. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Pada analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (Independen) menjelaskan variabel terika (dependen). Dimana koefisien nilai determinan R dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinan terdapat pada Model *Summary* dan tertulis pada R *Square* yang terdapat pada tabel SPSS. Apabila nilai R^2 kecil maka dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas tersebut menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.[60]

[59]Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariete*,(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013),.99
[60] Ibid,.98

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PD BPR Bank Daerah Lamongan

Bermula dari keinginan untuk membantu permodalan masyarakat Kabupaten Lamongan maka pemerintah mendirikan sebuah lembaga keuangan yang berdiri sejak tanggal 3 Desember 1952 yang diberi Nama Bank Pasar. Berada di sekitar daerah perbelanjaan dekat dengan alon-alon Kota Lamongan, tepatnya berada di JL. KH Hasyim Asyari Nomor 27 Lamongan.

Berdirinya sebuah bank berawal dengan adanya rasa keperihatinan terhadap rakyat kecil yang kebutuhan kesehariannya hidup terlilit dengan praktik usaha renternir untuk menambah permodalan dimana setiap orang akan membutuhkan uang untuk membuka usaha. Peluang tersebut sering dimanfaatkan oleh renternir untuk mendapatkan keuntungan dari berbagai wilayah baik perkampungan, pasar maupun dalam perkotaan.

Hal tersebut membuat para pejabat Pemerintahan Kabupaten Lamongan mengupayakan untuk memberikan solusi antara masyarakat yang kelebihan uang dan masyarakat yang membutuhkam uang untuk permodalan. Dengan itu bank pasar berdiri dan memulai untuk menjalankan visi serta misinya dimana peran dari bank pasar adalah sebagai lembaga mediator untuk mengatasi kesulitan dalam permodalan atau memberikan tempat untuk berinvestasi. Akan tetapi belum terpikir akan strategi pemasaran ataupun pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang relevan untuk memenuhi kubutuhan pasar dan semua berjalan secara natural serta rasa percaya diri yang terjalin kuat antara nasabah dan karyawan sebagai Bank Pasar Kabupaten Lamongan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan modal minimum dari APBD yaitu senilai RP. 20.000,- (Dua puluh Ribu Rupiah) Bank pasar mulai beroprasional dengan memberikan pinjaman modal sebesar RP. 20,- (dua puluh ribu) sampai dengan batas maksimal pinjaman Rp. 200,- (dua ratus rupiah). Aktifitas dari bank pasar sendiri adalah mencari dan menunggu nasabah dengan memberikan pelayanan dan penuh harapan karyawan berharap masyarakat dapat memperoleh manfaat jasa perbankkan yang ditawarkan sebagai langkah untuk mencukupi kebutuhan dan menekan operasional terhadap renternir liar.

Untuk mendukung usaha perbankkan Pemerintah Kabupaten Lamongan memulai dengan memberika dukungan dengan langkah - langkah yang sejalan dengan Peraturan Daerah (Perda) Nomor : 7 tahun 1978 maka Bank Pasar memiliki status penuh menjadi Perusahaan Daerah Bank Pasar dengan ijin dari Menteri Keuangan dengan SKMU Nomor KET.-361/MK.11/1985

Saat itu kondisi perbangkkan di Indonesia mulai membaik awal juni 1983 yang dikenal dengan Pakjun – 83 Pakto – 88, Pakdes – 88, PakMar – 89, Pakjan – 90, Pakri – 91 mengeluarkan deregulasi perbankkan, namum belum mampu bangkit. Dan seiring dengan perkembangan industri perbankkan di Indonesia maka status Bank Pasar Kabupaten Lamongan mengalami peningkatan status menjadi Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang menurut Undang-Undang Nomor: 7 Tahun 1992 tentang pokok-pokok perbankkan, Bank yang berstatus BPR terbatas hanya menerima dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito yang tidak diperbolehkan untuk menerima simpaanan dalam bentuk Giro seta ikut dalam lalu lintas pembayaran.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dan manajemen perbankkan berdasarkan keputusan Bupati Kepala Daerah Lamongan Nomor : 48 Tahun 2003 tentang penetapan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Bank Prekreditan rakyat Bank Pasar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kabupaten Lamongan maka bagian-bagian yang memiliki fungsi produksi dan umum digunakan sebagai mestinya sebagai langkah terhadap pemberdayaan SDM.

Menetapkan status Bank pasar sebagai aset yang dimiliki Daerah, maka berdasarkan Peraturan Rakyat Milik Pemerintah Daerah, maka Bank Pasar pada tanggal 16 Januari 2007 berganti nama menjadi " Bank Daerah Lamongan" dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan Nomor : 09 Tahun 2001 tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Pasar Kabupaten Lamongan. Dengan hal tersebut Dewan Direksi Bank Daerah Lamongan memiliki harapan terhadap kondisi yang lebih baik dalam efektifitas kerja maupun dalam efesiensi biaya dalam rangka optimalissi laba. Dan untuk menjalankan misi, tujuan dan sasaran usaha PD BPR Bank Daerah Lamongan mengembangkan visi "Bank Daerah Lamongan harus hidup lestari".

2. Data Umum Perusahaan

Nama Perusahaan	: PD BPR Bank Daerah Lamongan
Nama	: Bank Daerah Lamongan
Jenis Perusahaan	: Perusahaan Jasa
Alamat	: Jl. Panglima Sudirman No. 56 Banjarmadelan, Kec.Lamongan, Jawa Timur.
No. Telpon	: (032) 2321181
Website	: https://bdl.co.id
Email	: cs@bdl.co.id
Motto	: "Bersama membangun masa depan"

3. Visi dan Misi
   a. Visi PD BPR Bank Daerah Lamongan
      "Menjadi Bank terdepan dan terpercaya dalam menggerakkan ekonomi di Lamongan "
   b. Misi PD BPR Bank Daerah Lamongan
      1) Memberantas lintah darat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Memberkan pinjaman dalam bidang perdagangan dan perusahaan ekonomi lemah.
3) Memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat luas
4) Mendidik masyarakat untuk menabung
5) Menambah pendapatan asli Daerah
6) Sebagai agent of development

4. Logo PD BPR Bank Daerah Lamongan

Gambar 4. 1 Logo Perusahaan

Sumber : https://bdl.co.id/

5. Penerapan Kebijaka Mutasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Penerapan Kebijakan Mutasi yang dilakukan oleh PD BPR Bank Daerah Lamongan menggunakan sistem fleksibel serta kondisional. Menurut ketua divisi SDM di PD BPR Bank Daerah Lamongan menyatakan bahwa dalam perusahaan perbankan kebijakan mutasi yang baik akan dilakukan dalam 2 tahun sekali dengan tujuan untuk mengisi kekosongan struktur kerja pegawai serta meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan dalam perusahaan. Dalam penerapan yang dilakukan. Perusahaan tidak memiliki ketetapan waktu kebijakan mutasi. perusahaan melihat kondisi sumber daya manusia serta tingkat kedisiplinan setiap pegawai. Salah satunya peraturan yang terdapat dan sering dijadikan sebaga faktor penilaian terjadinya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mutasi jabatan adalah tingkat kehadiran pegawai. Dengan melihat tingkat kedisiplinan pegawai maka akan menentukan tingkat kebijakan mutasi yang akan diberikan oleh pegawai.

Pengukuran beban kerja yang terdapat pada perusahan dilakukan dengan melihat tingkat kecepatan, ketepatan serta kualitas dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Pegawai yang tidak mampu untuk menyelesaikan tanggung jawab perkerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan maka akan menimbulkan beban kerja pada individu dan berdampak terhadap perusahaan.

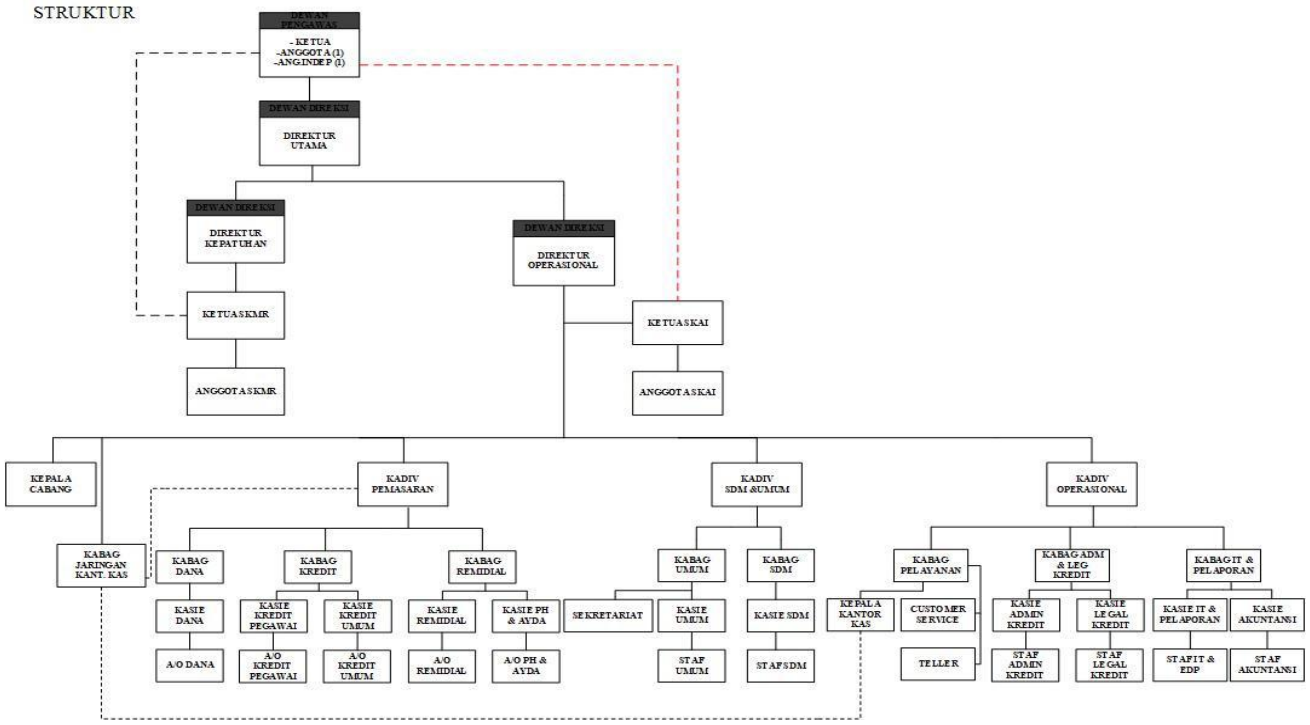
Dalam hasil wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kebijakan mutasi yang diterapkan dalam PD BPR Bank Daerah Lamongan dilakukan dengan menggunakan sistem kondisional. Kebijakan mutasi akan dilakukan apabila terdapat kekosongan dalam struktur pekerjaan dan adanya tingkat kedisiplinan yang menurun. Dan penilaian akan beban kerja yang terdapat dalam perusahaan dilakukan dengan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.[61]

[61] Ihsan, *Wawancara*, Lamongan, 21 Oktober 2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Struktur Organisasi

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi



Sumber: Data Primer, 2019.

7. Produk-produk PD BPR Bank Daerah Lamongan
   a. Tabungan
      1) Tabungan Simapan

         Tabunganyang memliki ciri khas menggunakan kotak biru untuk menyimpan uang sebelum disetor ke bank daerah lamongan dan di tabung direkening yang sudah dimiliki masing-masing nasabah. Serta untuk nasabah yang memiliki minimal saldo Rp. 50 000, dan telah memenuhi syarat dapat mengikuti undian dengan hadiah-hadiah menarik seperti mobil, sepedah, motor, TV LCD dan lain sebagainya.
      2) Tabungan Utama

         Tabungan yang ditujukan untuk nasabah spesial dengan memiliki nominal tabungan relatif besar dan akan mendapatkan bungka bunga sepesial dengan tabungan minimal Rp. 1 000 000.
      3) Tabungan Haji

         Dalam tabungan haji akan memberikan kemudahan serta memberikan rasa aman nasabah yang akan menunaikan ibadah haji.
      4) Tabungan Umum

         Tabungan yang bisa dinikmati semua kalangan masyarakat baik perseorangan, badan hukum, yayasan atau lembaga lain sebagainya.
      5) Tabungan Wajib

         Tabungan yang ditujukan kepada nasabah yang melakukan pinjaman kepada bank daerah lamongan.
      6) Tabungan Ku

         Tabungan untuk nasabah perorangan WNI yang bertujuan untuk menumbuhkan budaya menabung dan meningkatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesejahteraan masyarakat dimana dalam tabunganku tidak terapat biaya administrasi untuk memudahkan masyarakat untuk membuka tabunganku.

b. Deposito

1) Deposito Berjangka

Untuk para investor yang ingin berinvestasi dengan keuntungan ganda serta sepesifikasi yang tidak dimiliki oleh produk simapan lainya. Dengan demikian dapat memberikan keuntungan berupa pilihan jangka waktu dan suku bungga dengan pilihan investor dari 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan sampai 12 bulan.

2) Deposito Delima

Dalam deposito demila memiliki suku bunga yang kompetitif serta mendpat fasilitas asuransi dimana bungka deposito delima terdapat 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, serta 12 bulan. Dengan minimal deposito sebesar Rp 1.000.000

c. Kredit

1) Produk Kredit KMK Bulanan

Pembayaran angsuran dilakukan setiap bulan yang terdiri dari angsuran pokok dan bunga.

2) Produk Kredit KMK Musiman

Produk kredit yang diberikan utuk semua kebutuhan usaha yang pembayaranya bersifat musiman

3) Produk Kredit Mingguan atau Pasaran

Pemberian kredit yang diberikan dalam bentuk kelompok-kelompok usaha mikro.

4) Produk Kredit PNS

Produk kredit yang ditujukan kepada PNS, POLISI, atau TNI

5) Produk Kredit Perangkat

Produk kredit yang diberikan untuk pegawai dan perangkat desa.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8. Karakteristik Responden

Dalam karakteristik responden penelitian ini adalah karyawan PD BPR Bank Daerah Lamongan. Dengan jumlah responden 30 yang merupakan karyawan di PD BPR Bank Daerah Lamongan yang dijadikan sebagai objek penelitian. Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh peneliti maka, berikut adalah gambaran umum dari karakteristik responden:

a. Karakteritik Responden Berdasarkan Atas Jenis Kelamin

Tabel 4. 1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Percentase (%)
Laki – laki	18	60 %
Perempuan	12	40 %
Total	30	100 %

Sumber: Data Primer diolah SPSS v.25, diolah 2019.

Dari hasil data karakteristik responden dengan menggunakan spss v.25, maka dapat diketahui jumlah responden laki-laki adalah 60% atau berjumlah 18 orang dan jumlah responden perempuan adalah 40% atau berjumlah 12 orang. Dengan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden di PD BPR Bank Daerah Lamongan sebagian besar adalah laki-laki, yaitu sebanyak 60% dengan jumlah 12 orang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Atas Usia

Tabel dibawah dapat diketahui bahwa pada usia 26 – 40 dimana terdapat 13 responden dengan 43, 3 % adalah usia paling banyak. Selanjutnya pada usia 41 – 50 dengan jumlah 11 orang dengan 36, 7%. Sertapada usia 20 – 25 dengan jumlah responden 5 dengan16, 7%. Kemudian usia 51 – 60 terdapat 3, 3 % dengan jumlah resonden 1 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4. 2

Usia Responden

Usia	Jumlah Respoden	Percentase (%)
20 – 25	5	16,7 %
26 – 40	13	43,3 %
41 – 50	11	36,7 %
51 – 60	1	3,3 %
Total	30	100 %

Sumber: Data primer yang diolah SPSS v.25, diolah 2019.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Atas Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3

Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Percentase (%)
SMU/Sederajat	0	0 %
D3	5	16 %
S1	25	83.3 %
S2	0	0 %
S3	0	0 %
Total	30	100 %

Sumber: Data primer, diolah SPSS.v25, tahun 2019

Dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir paling banyak adalah S1 dimana terdapat 25 orang dengan 83,3 % selanjutnya D3 terdapat 5 responden dengan 16 % dan pada SMU/Sederajat, S2, S3 tidak ada atau 0%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 4

Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Percentase (%)
0 – 2	6	20,0 %

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3 – 5	10	33,3 %
6 – 10	9	30,0 %
11 – 20	5	16,7 %
Total	30	100, %

Sumber: Data primer yang diolah SPSS v.25, tahun 2019

Dalam data diatas dapat diketahui bahwa masa kerja terbanyak terdapat di 3 – 5 tahun dengan jumlah responden 10 atau 33,3 % selanjutnya 6 – 10 tahun dengan responden 9atau 30,0 %, kemudian 0 – 2 tahun dengan responden 6 atau 20,0 % dan pada 11 – 20 tahun terdapat 16,7 % dengan jumlah responden 5.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

Pengukuran uji validitas data apabila r hitung > r tabel maka peryataan dapat dinyatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas:

Tabel 4. 5

Hasil Uji Validasi Variabel Mutasi (X1)

No	Item	Taraf signifikasi	r Tabel	r Hitung	Keteranngan
1	X1.1	0,05	0,3493	0,791	Valid
2	X1.2	0,05	0,3493	0,774	Valid
3	X1.3	0,05	0,3493	0,523	Valid
4	X1.4	0,05	0,3493	0,609	Valid
5	X1.5	0,05	0,3493	0,509	Valid
6	X1.6	0,05	0,3493	0,509	Valid
7	X1.7	0,05	0,3493	0,506	Valid

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.v 25, 2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil tabel 4.5uji validitas variabel disiplin kerja (X1) dapat diketahui bahwa semua item kuesioner dapat diyatakan valid karena, nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel

Tabel 4. 6

Hasil Uji Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	X2.1	0.05	0,3493	0,605	Valid
2	X2.2	0,05	0,3493	0,744	Valid
3	X2.3	0,05	0,3493	0,593	Valid
4	X2.4	0,05	0,3493	0,772	Valid
5	X2.5	0,05	0,3493	0,695	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS.v.25,2019

Berdasarkan hasil tabel 4.6 uji validasi variabel disiplin kerja (X2) dapat diketahui bahwa semua item kuesioner dapat dinyatakan valid karena, nilai r hitug lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 4. 7

Hasil Uji Variabel Beban Kerja (X3)

No	Item	Taraf Kesalahn	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	X3.1	0,05	0,3493	0,633	Valid
2	X3.2	0,05	0,3493	0,838	Valid
3	X3.3	0,05	0,3493	0,792	Valid
4	X3.4	0,05	0,3493	0,683	Valid
5	X3.5	0,05	0,3493	0,551	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS.v.25, 2019

Berdasarkan hasil tabel 4.7 uji validasi variabel beban kerja (X3) dapat diketahui bahwa semua item kuesioner dapat dinyatakan valid karena, nilai r hitung lebih besar disbanding r tabel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	Y1	0,05	0,3493	0,602	Valid
2	Y2	0,05	0,3493	0,665	Valid
3	Y3	0,05	0,3493	0,624	Valid
4	Y4	0,05	0,3493	0,642	Valid
5	Y5	0,05	0,3493	0,695	Valid
6	Y6	0,05	0,3493	0,595	Valid
7	Y7	0,05	0,3493	0,547	Valid

Sumber: Data Primer, diolah dengan SPSS.v.25,2019

Berdasarkan hasil tabel 4.8 uji validasi variabel Kinerja Karyawan dapat diketahui bahwa semua item kuesioner dapat dinyatakan valid karena, hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam instrumen penelitian dari variabel independen (variabel bebas) terdapat kebijakan mutasi, disiplin kerja, beban kerja sampai variabel dependen (variabel terikat) kinerja karyawan memiliki item peryataan yang dapat dinyatakan valid. Maka dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas terhadap semua item kuesioner dalam penelitian dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Dimana variabel dapat dinyatakan valit apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Berikut adalah tabel dari hasil dari uji realiabilitas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4. 9

Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1	Mutasi (X1)	0,752	Realiabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,752	Realiabel
3	Beban Kerja (X3)	0,778	Realiabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,752	Realiabel

Sumber: Data Primer yang sudah diolah dengan SPSS.v.25,2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji realiabilitas diatasdiketahui bahwa nilai r alpha lebih besar dari 0, 60 maka dapat dikatakan kuesioner ke tiga valiabel penelitian dapat dinyatakan reliable. Sehingga dapat digunkan dalam penelitian ini.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76034294
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.066
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang sudah diolah dengan SPSS.v.25,2019.

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.10 hasil uji normalitas dapat diketahui nilai signifikan 0,200 > 0,05 maka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Linearitas

Tabel 4. 11

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SUMY * SUMX3	Between Groups	(Combined)	52.967	11	4.815	.347	.961
		Linearity	3.170	1	3.170	.228	.638
		Deviation from Linearity	49.797	10	4.980	.359	.949
	Within Groups		249.833	18	13.880		
	Total		302.800	29			

Sumber: Data Primer, diolah dengan SPSS.v.25, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji linearitas dapat diketahui nilai signifikan mutasi (X1) Sebesar 0,961, disiplin kerja (X2) sebesar 0,638 dan Beban Kerja (X3) sebesar 0,949, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara mutasi, disiplin kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimana hasil dari data diatas lebih besar dari 0,05.

c) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 12

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.730	7.499		1.297	.206		
	SUMX1	.306	.155	.361	1.979	.058	.845	1.183
	SUMX2	.503	.188	.460	2.676	.013	.952	1.051
	SUMX3	.049	.182	.048	.269	.790	.869	1.150

a. Dependent Variable: SUMY

Sumber: Data Primer, diolah dengan SPSS.v.25, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji multikolinearita dapat diketahui bahwa variabel mutasi memiliki nilai tolerance 0,845 dengan VIF sebesar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1,183, variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance 0,952 dengan VIF 1,051 dan pada variabel beban kerja memiliki nilai tolerance 0,869 dengan VIF sebesar 1,150. Jadi, dapat disimpilkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dimana seluruh nilai VIP > 10,00 atau nilai tolerance > 0,10

d) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.730	7.499		1.297	.206
	SUMX1	.306	.155	.361	1.979	.058
	SUMX2	.503	.188	.460	2.676	.013
	SUMX3	.049	.182	.048	.269	.790

a. Dependent Variable: SUMY

Sumber: Data Primer, diolah dengan SPSS.v.25, 2019.

Berdasarkan data tabel 4.13 hasil uji heteroskedastisitas pada variabel mutasi, disiplin kerja, beban kerja memiliki nilai signifikan diatas 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah hiotesis mutasi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadaap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistics* versi 25 maka berikut adalah hasil perolehan persamaan regresi yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4. 14

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.730	7.499		1.297	.206
	SUMX1	.306	.155	.361	1.979	.058
	SUMX2	.503	.188	.460	2.676	.013
	SUMX3	.049	.182	.048	.269	.790

a. Dependent Variable: SUMY

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS.v.25, 2019

Berdasarkan analisis diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

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

Y = 9,730 + 0,309X1 + 0,503X2 + 0,049X3 + 7,499

Berikut adalah persamaan model regresi linier diatas sebagai berikut:

1. Konstan pada (ß0) = 9,730 merupakan pengaruh atas semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika variabel bebas adalah 0, maka nilai dari kinerja karyawan sebesar 9,730.
2. Nilai koefisien regresi mutasi (ß1) diketahui sebesar 0,306 menunjukan tanda positifdimana apabila variabel independen lainnya tetap dan mutasi karyawan meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,306.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (ß2) diketahui sebesar 0,503 menunjuka tanda positif yang dimana apabila variabel independen lainnya terdapat nilai tetap dan variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,503.
4. nilai koefisien regresi beban kerja (ß3) diketahui sebesar 0,049 menunjuka tanda positif bahwa variabel independen lainya akan tetap dan varibel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

beban kerja akan menalami kenaikan satu satuan , maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,049.

b. Uji T

Tabel 4. 15

Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.730	7.499		1.297	.206
	SUMX1	.306	.155	.361	1.979	.058
	SUMX2	.503	.188	.460	2.676	.013
	SUMX3	.049	.182	.048	.269	.790

a. Dependent Variable: SUMY

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS.v.25, 2019

1) Uji hipotesis I

H_1 : Kebijakan Mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan.

H_0 : Kebijakan Mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan .

Berikut adalah dasar pertimbangan analisis pengambilan keputusan yang digunakan:

a) H_1 diterima apabila nilai signifikan < 0,05 atau t hitung > t taabel.

b) H_0 ditolak apabila nilai signifikan > 0,05 atau t hitung < t tabel.

Berdasarkan pada hasil uji tabel 4.15 diketahui nilai signifikan variabel kebijakan mutasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,058> 0,05 atau t hitung 1,979 sehingga dapat disimpulkan H_1ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh antara kebijakan mutasi terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan secara parsial.

2) Hipotesis II

H_2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan.

H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berikut adalah dasar analisis pegambilan keputusan dimana :

1) H_2 diterima apabila nilai signifikan < 0,05 atau t hitung > t tabel.
2) H_0 ditolak apabila nilai signifikan > 0,05 atau t hitung < t tabel.

Berdasarkan pada hasil uji tabel 4.15 diketahui nilai signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,013 < 0,05 atau t hitung 2,676 sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima berarti terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan secara parsial.

3) Uji Hipotesis III

H_3 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan.

H_0 : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan.

Berikut adalah dasar pertimbangan analisis pengambilan keputusan dimana:

a) H_3 diterima apabila nilai signifikan < 0,05 atau t hitung > t tabel.
b) H_0 ditolak apabila nilai signifikn > 0,05 atau t hitung < t tabel

Berdasarkan pada tabel 4.15 diketahui nilai signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,790 > 0,05 atau t hitung 0,269 sehingga dapat disimpulkan H_3 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap knerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan

c. Uji F

Tabel 4. 16 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.835	3	27.278	3.210	.039[b]
	Residual	220.965	26	8.499		
	Total	302.800	29			

a. Dependent Variable: SUMY

b. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX2, SUMX1

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS, v.25, 2019

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Uji hipotesis IV

H_4 : Mutasi, Disiplin kerja dan Beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PD BPR Bank Daerah Lamongan.

H_0 : Mutasi, Disiplin kerja dan Beban kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadaap kinerja karyawan di PD BPR Bank Daerah Lamongan.

Berikut adalah dasar pertimbangan analisis pengambilan keputusan dari hasil uji F dimana:

a) H_4 diterima apabila nilai signifikan < 0,05 atau F hitung > F tabel.
b) H_0 ditolak apabila nilai signifikan > 0,05 atau F tabel.

Berdasarkan pada tabel 4.16 diketahui nilai signifikan untuk variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat adalah sebesar 0,039 < 0,05 atau F hitung 3,210 > 2,96 sehingga dapat disimpilka bahwa uji hipotesis H_4 diterima yang artinya variabel mutasi, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Daerah Lamongan .

d. Koefisiensi Determinasi (R2)

Tabel 4. 17
Hasil Uji Koefisiensi Determinan (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.520[a]	.270	.186	2.91525	1.851

a. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX2, SUMX1

b. Dependent Variable: SUMY

Berdasarkan pada tabel 4.17 diketahui nilai R *Square* sebesar 0,186 maka dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu mutasi, disiplin kerja dan beban kerja meiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 18,6 % dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar peneliian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kebijakan mutasi terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan Pusat.

   Berdasarkan pada hasil uji tabel 4.15 diketahui nilai signifikan variabel kebijakan mutasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,058 > 0,05 atau t hitung 1,979 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada H_1 tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kebijkan mutasi terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan .

   Mutasi menurut S.P Hasibuan adalah perubahan pemindahan kerja atau jabatan lain yang bertujuan untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas kerja.[62] Sedangkan menurut penelitian Azima Dimyati menjelaskan mutasi adalah perubahan atau pemindahan oleh orang tertentu, dengan tujuan agar lebih berkembang dalam menjalankan tugas sehingga lebih baik dari sebelumnya.[63] Selanjutnya menurut penelitian Fika Mufaiza mutasi adalah perubahan pemindahan kerja atau perubahan jabatan dengan tujuan agar lebih berkembang dalam perubahan yang baru.[64]

   Sedangkan menurut pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan pelaksanaan mutasi sering kali berdasarkan atas kebutuhan perusahaan dan pelaksanaan mutasi pada PD BPR Bank daerah lamongan. Hal tersebut tidak menjadikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam perusahaan. karena dengan tidak adanya mutasi

[62]S.P. Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 201),.102
[63]Damayati, azima,"*Pengaruh Mutasi terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemugkiman dan Pegelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung*,(Skripsi – Universitas Bandar lampung, 2018),21.
[64]Mufaizah, Fika "Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta",(Skripsi – Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,2017),14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pegawai akan tetap menyelesaikan dan menjalankan pekerjaanya sesuai dengan ketentuan dan ketetapan yang telah di berikan perusahaan terhadap pegawai. Sehingga dapat dilihat dari hasil uji t variabel mutasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan.

Berdasarkan hasil uji tabel 4.15 dikethui bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,013 < 0,05 atau t hitung sebesar 2,676 sehingga dapat disimpulkan bahwa hiotesis II dapat diterima. Yang dimana artinya terdapat pengaruh antara diiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan.

Disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaa[65].Sedangkan dalam penelitian Ahmad Subhan tingkah laku atau sikap seseorang yang sesuai dengan peraturan baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis (budaya organisasi) hasil dlam penelitian ini diketahui bahwa terdapa pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disipin kerja terhadap kinerja pegawai.[66]

Sedangkan menurut karyawan di PD BPR Bank Daerah Lamongan menyatakan pemberian saksi belum diterapkan sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakuka oleh pegawai yang melanggar, serta kelemahan yang ditemukan pada variabel disiplin kerja adalah masih banyaknya pegawai yang datang terlambat serta pemberia sangsi tidak berdasarkan pada ketentuan – ketentuan

[65]S.P. Hasibuan Melayu.,*Pengaruh Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Bumi aksara),193.
[66]Subhan Ahmad, *Pegaru Disiplin Kerja, Motivasi, dan penawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh*, (Skripsi - Universita Muhammadiyah Sumatra Utara, 2019),18

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang ada. Oleh sebab itu peusahaan harus mempertegas peraturan – peraturan yang ada dalam perusahaan.

Dengan adanya pegawai yang datang tidak tepat pada waktunya Akan menrunkan tingkat poduktivitas perusahaa serta dengan kehadiran yang terlambat akan mengganggu pelaksanaan pencapaian hasil pekerjaan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan sangsi yang Akan diterima pegawai apabila melakukan peanggaran sesuai dengan peraturan.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan .

Berdasarkan hasil uji pada tabel 14.15 diketahui nilai signifikan unuk variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,0790 > 0,05 atau t hitung 0,269 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis III di tolak yang artinya tidak terdapat pegaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan .

Beban kerja menurut Tarwaka adalah pekerjaan yang diharuskan selesai oleh pegawai sesuai dengan wewenang dalam oganisasi dengan jangka waktu yang telah ditetapkan agar dapat mencapai tujuan dalam organiasi. Dalam penelitian Hana Noviana mutasi adalah kegiatan yang membutuhkan proses mental dimana kegiatan tersebut harus diselesaikan dengan jangka waktu yang telah diselesaikan dalam pekerjaan di dalam organisasi.[67]

Sedangkan menurut pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan beban kerja dalam pekerjaan adalah pekerjaan yang harus selesai oleh pegawai sesuai dengan aturan di dalam organisasi yang memiliki jangka waktu yang sudah ditetapkan. pada PD BPR Bank Daerah Lamongan penyelesaian tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan sesuai dengan jangka waktu yang sudah

[67]Noviana Hana P, *Pengaruh Kompensasi Dan beban Kerja Terhadap Kierja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informtika Provinsi Jawa Barat*,2019, (Skripsi – Universitas Pasunda Bandung, 2019), 45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ditetapkan organisasi dan adanya rangkap jabatan dalam PD BPR Bank Daerah Lamongan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu dengan adanya hasil penilaian uji T diatas dapat diartikan bahwa beban kerja yang ada dalam pegawai tidak memiliki pegaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.16 diketahui nilai signifikan pada variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan sebesar 0,039 < 0,05 atau F hitung sebesar 3,210 > 2,96 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis terhadap variabel dependen berpengaruh bersama-sama dengan variabel independen yang artinya dalam penelitian ini PD BPR Bank Daerah Lamongan Pusat terdaat pengaruh antara kebijakan mutasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dalam organisasi.Selanjutnya hasil tabel 4.17 diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,18 atau 18,6 % yang memiliki pengaruh dalam variabel kineja pegawai, dan untuk 81,4 % dapat dijelaskan dalam variabel lain. Menurut peneliti, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut dapat terjadi. Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh reponden dapat diketahui bahwa dalam kebijakan mutasi yang dilakukan dalam organisasi masih berdasarkan atas tingkat kedisiplinan dan ingkat kebutuhan dalam oganisasi hal tersebut tidak memberikan dampak secara langsung teradap kinerja karyawan pada organisasi yang dimana dapat diketahui dari nilai uji t yang dilakukan pada tabel 4.14.

Sedangkan dalam variabel disiplin kerja terdapat pengaruh posiif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya observasi serta hasil uji data responden makan dapat disimpulkan bahwa pada PD BPR Bank Daerah Lamongan masih perlu meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang akan memperlancar tujuan organisasi kedepannya. Depan adanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kedisiplinan yang dapat dilakukan oleh seluruh pegawai maka, akan mengoptimalkan kinerja pegawai dan akan meningkatkan nilai produktivitas organisasi. Selanjutnya adalah beban kerja dalam hasil dari atas dapat diketahui beban kerja pada PD BPR Bank Daerah Lamongan tidak memiliki tingkat signifikan atau hubungan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai. Karena dalam organisasi seluruh pegawai dapat mengatasi beban kerja yang terjadi pada masing-masing pegawai hal tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari ke tiga variabel diatas masih terdapat beberapa variabel yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur permasalahan akan inerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan. Dalam permasalahan akan kinerjaa pegawai masih terdapat beberapa variabel yang dapat dijadikan tolak ukur antara lain motivasi kerja, pelatihan kerja, dan lain sebagianya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilkukan pada Bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji parsial, variabel kebijakan mutasi (H_1) tidak berpengaruh teradap kinerja pegawai (Y) di PD BPR Bank Derah Lamongan, Jawa Timur sedangkan pada variabel disiplin kerja (H_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PD BPR Bank Daerah Lamongan, Jawa Timur Dan pada variabel beban kerja (H_3) tidak memiliki pengaruh terhada kinerja pegawai (Y) di PD BPR Bank Daerah Lamongan, Jawa Timur.
2. Berdasarkan hasil uji simultan, variabel kebijakan mutasi (H_1), variabel disiplin kerja (H_2) dan variabel beban kerja (H_3) memiliki pengaruh posiif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PD BPR Bank Daerah Lamongan, Jawa Timur (Y).

B. Saran

Berdasarkan atas kesimpulan diatas maka, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Perusahaan: Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan yang ada pada diri seluruh pegawai agar tercapai tujuan organisasi secara optimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Selama peneliti melakukan praktik kerja lapangan sering kali melihat sebagian pegawai masih datang tidak pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehinga dapat menghambat produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Maka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan perlu memberikan sangsi yang tegas untuk menerpkan tingkat kedisiplinan kerja kepada seluruh pegawai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Penelitian selanjutnya: bagi peneliti yang ingin menguji beberapa variabel yang sama dalam penelitian ini diharapkan untuk memahami kondisi pada objek penelitian, serta penambahan variabel-variabel yang dapat bertujuan untuk lebih mempejelas gambaran yang lebih baik dalam permasalan kinerja pegawai.

C. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan atas presepri jawaban responden, sehingga terdapat kemungkinan perbedaan yang timbul antara hasil analisis penelitian dengan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam penulisan hasil penelitian ini jauh dari kata sempurna, karena penulis belum memiliki pengalaman dalam menulis karya ilmiah dan karena adanya keterbatasan dalam hal pengalaman, kemampuan berpikir serta waktu dalam melakukan penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Sutrisno, edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: kencana, 2017),30

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Press,2018),45

Magkuprawira,Syfrindan Aida Vitalaya H, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Bogor: Ghalia Indonesia), 33

Hasibuan, Malayu S.P, 2010, Manajemen*Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2010),102

Ahid maudyana, Ahmad, Pengaruh *Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*. Jurnal No.2. Vol 4 (Juni 2010) 78 – 143

Kharie, Andini Rahmawati dkk, *Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Pesero) TBK Kantor Cabang Ternate*. Jurnal No.1. Vol. 1. (Januari 2019) 141 – 150

Ruth Chaterina, *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Offshore pada Devisi Quality Assurance Quality Control di Pertamina Hulu Energi ONWJ LTD, (Jakarta*,Skripsi – Universitas Indonesia,2012), 21

Sejarah Bank Daerah Lamongan. Dalam https://bdl.co.id/ diakses pada tanggal 2 agustus 2019

Ikhsan, SE*Wawancara*, Lamongan 09 September 2019

Reza Muhammad, *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap pengembangan Karier Pegawai (studi kasus kejaksaan Tinggi Jawa Barat)*,(Skripsi – Institut Pertanian Bogor, 2008),5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Diyati Azima, *Pengaruh Mutasi terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Pemungkiman dan Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung*, (Skripsi – universitas bandar lampung, 2018),25

Santoso,Arief Budi, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulung)*, Jurnal Mandiri No.2,Vol 1 (Desember 2017) 248-271

Hana Novia Pratiwi, *Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Infomatika Jawa Barat, (*Skripsi – Universitas Pasunda Bandung,2019),45

Patricia Runtuwane, dkk, *Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado*, Jurnal Berkala Ilmiah efisiensi No.1, Vol.16 (Tahun 2016),271.

https://jatim.kemenag.go.id/file/file/peraturantentangPNS/hnw1425872320. Diakses pada tanggal 8 September 2019

Fika Muafizah (2017) , *Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun,*(*Skripsi* – Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), 36.

Setiawati, Novita Wahyu dkk, *Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis(JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, No. 3, Vol. 3 (Oktober 2018), 405 – 412

Rici Yuliardi dan Zuli Nurachi, *Statistika Penelitian: Plus Tutorial SPSS* (Yogyakarta:Innosain,2017),21

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,*(Bandung: Alfabeta, 2014),137

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Universitas AtmaJaya, 2009), 110

Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006)124 - 129

Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial, Kuantitatif dan Kualitatif*, (Jakarta: Gaung Persada Groub, 2008), 77

Gunawan Imam, *Pengantar Statistika Inferensial*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016),103

Pengertian dan Tutorial Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Gleser. Dalam https://www.statistikian.com/2013/01/uji-heteroskedastisitas.htm diakses pada 07 september 2019

Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate, (*Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013),99

Susan eri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, No.2, Vol. 9, (Agustus 2019)

Arsisanti Kartika Dwi dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja Terdapat Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. No. 01, Vol. 02 (Juli 2019),108

Aristan dwi kurnia, dkk Pengaruh Motvasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penggadaian (persero) cabang nganjuk, No. 1, Vol. 2, (Juli – 2019), 105

Ojk Bank *Perkreditan Rakyat* dalam https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/Pages/Bank-Perkreditan-Rakyat.aspx, diakses Desember 2019.

Sejarah Bank Daerah Lamongan.Dalam https://bdl.co.id/ diakses pada tanggal 2 agustus 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id